



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Comunicación interna y clima organizacional en docentes de las Instituciones
Educativas Privadas de Lurigancho – Chosica, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en
Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Peña Espinoza, Fiorella (ORCID: 0000-0003-2744-558X)

ASESORA:

Dra. Ancaya Martínez, María del Carmen Emilia (ORCID: 0000-0003-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria:

A Dios por cada nuevo día que me da, a Rosa Espinoza y Juan Peña, mis queridos padres que siempre están pendiente de mí, a Jhon Lucero y Areli Lucero mi esposo e hija; por su paciencia, comprensión y amor, por estar siempre a mi lado apoyándome incondicionalmente e impulsándome en cada paso que doy.

Agradecimiento:

Mi sincero agradecimiento a la Universidad Cesar Vallejo por brindarme los medios suficientes para formarme académicamente.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Fiorella Peña Espinoza, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Ate; presento mi trabajo académico titulado: “Comunicación interna y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020”, en 78 folios para la obtención del grado académico de Maestra en administración de la educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 09 de agosto 2020



Fiorella Peña Espinoza

DNI: 72491622

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	14
2.1 Tipo y diseño de investigación	14
2.2 Operacionalización de las variables	15
2.3 Población, muestra y muestreo	15
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	16
2.5 Procedimiento	17
2.6 Método de análisis de datos	17
2.7 Aspectos éticos	18
III. Resultados	19
IV. Discusión	26
V. Conclusiones	31
VI. Recomendaciones	32
Referencias	33
Anexos	39
Anexo 1: Artículo Científico	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Matriz de operacionalización de las variables	
Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 5: Validación de los instrumentos	
Anexo 6: Prueba de confiabilidad de los instrumentos	
Anexo 7: Matriz de datos	
Anexo 8: Estadística descriptiva	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Contrastación de hipótesis general	23
Tabla 2. Contrastación de la hipótesis específica 1	24
Tabla 3. Contrastación de la hipótesis específica 2	25
Tabla 4. Contrastación de la hipótesis específica 3	25

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diagrama del diseño correlacional	14
Figura 2. Resultado descriptivo de la V1 comunicación interna	19
Figura 3. Resultados descriptivos de la D1 V1 comunicación formal	19
Figura 4. Resultados descriptivos de la D2 V1 comunicación informal	20
Figura 5. Resultados descriptivos de la D3 V1 canales de comunicación	20
Figura 6. Resultados descriptivos de la V2 clima organizacional	21
Figura 7. Resultado descriptivo de la D1 V2 estructura	21
Figura 9. Resultado descriptivo de la D2 V2 cooperación	22
Figura 9. Resultado descriptivo de la D3 V2 recompensa	22
Figura 10. Resultado descriptivo de la D4 V2 conflicto	23

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general, determinar si existe relación entre comunicación interna y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020. Estuvo basado dentro del paradigma positivista, el enfoque de estudio fue cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional, método hipotético deductivo y diseño no experimental de corte transversal.

Los sujetos que intervinieron en el trabajo de estudio fueron seleccionados por un muestreo no probabilístico, considerándose como población y muestra a 60 docentes. La recolección de datos estuvo apoyada por la técnica de la encuesta, empleando el cuestionario como instrumento para ambas variables de estudio. El instrumento de comunicación interna fue adaptado, considerándose 3 dimensiones, 9 indicadores y 23 ítems, se validó por el juicio de expertos y se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach mostrando un resultado de 0.924, determinando la confiabilidad del instrumento, Por otro lado, en el instrumento de clima organizacional fue adaptado y se consideró 4 dimensiones, 8 indicadores y 23 ítems, también, se validó por el juicio de expertos y se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach mostrando un resultado de 0.939, determinando su confiabilidad.

Para la variable comunicación interna se tomó como autor base a Arizcuren (2008) y para la variable clima organizacional a Litwin y Stringer (1968).

Para obtener el nivel de relación entre las variables, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman.

Los resultados del estudio señalaron que existió relación significativa entre la comunicación interna y clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020, presentando un nivel de significancia con un $p=0.00$ menor a 0.05, es decir, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna y un $Rho=0.634$, señalando que existió una relación moderada entre ambas variables.

Palabras claves: *Comunicación interna, clima organizacional y comunicación formal.*

Abstract

The present study had as a general objective to determine if there is a relationship between internal communication and organizational climate in teachers of private educational institutions in Lurigancho - Chosica, 2020. It was based within the positive paradigm, the study approach was quantitative, basic, level correlational, deductive hypothetical method and non-experimental cross-sectional design.

The subjects who participated in the study work were selected by a non-probability sampling, considering 60 population as the population and sample. Data collection was supported by the survey technique, using the questionnaire as an instrument for both study variables. The internal communication instrument, it was adapted and 3 dimensions, 9 indicators and 23 items were considered, it was validated by the judgment of experts and the Cronbach's Alpha coefficient was applied, showing a result of 0.924, determining the reliability of the instrument. In the organizational climate instrument, it was adapted and 4 dimensions, 8 indicators and 23 items were considered; it was also validated by the judgment of experts and the Cronbach's Alpha coefficient was applied, showing a result of 0.939, determining its reliability.

For the internal communication variable, Arizcuren (2008) was taken as the base author, Litwin, and Stringer (1968) for the organizational climate variable.

To obtain the level of relationship between the variables, the Spearman correlation coefficient was used.

The results of the study indicated that there was a significant relationship between internal communication and organizational climate in teachers of private educational institutions in Lurigancho - Chosica, 2020, presenting a level of significance with a $p = 0.00$ less than 0.05, that is, it was rejected the null hypothesis and the alternative hypothesis and a $Rho = 0.634$ were accepted, indicating that there was a moderate relationship between both variables.

Keywords: Internal communication, organizational climate and formal communication.

I. Introducción

En Latinoamérica, se dio a conocer que el trabajo colaborativo entre el personal docente no se llevó a cabo, el 64% de los docentes señalaron que los directores no proporcionaron un apoyo adecuado, no dieron respuestas a sus preocupaciones, por otro lado, no involucraron a los docentes en las determinaciones decisivas, mostrando un inapropiado respeto hacia sus derechos. A pesar de que el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef, 2008) señaló las condiciones de trabajo que se debió brindar a los docentes y generar la instrucción de respeto de sus derechos.

En el Perú, se evidenció que un 47% de los docentes tienen una comunicación ineficaz, conducta defensiva, desconfianza, falta de cooperación, señalando que la sobrecarga de trabajo en la gestión institucional, dificultó el desarrollo personal y autónomo. Por tal motivo, se generó conflictos y dificultades en las instituciones educativas IE, influyendo negativamente en su desempeño, restando tiempo para dedicarle a los aspectos pedagógicos y tareas administrativas. Es por ello, que El Ministerio de Educación del Perú (Minedu, 2017), reconoció estos conflictos y dificultades en las IE y decidió emplear programas de intervención para tratar estos problemas mencionados que lamentablemente aún no se han solucionado.

En las IE privadas de Lurigancho Chosica, se encontraron numerosas dificultades, comenzando por el afrontamiento a la pandemia (COVID – 19), el cual, ha generado nuevos reajustes educativos, donde los docentes tuvieron que estar varias horas frente a la computadora tratando de adaptarse a las nuevas formas de enseñanza. A su vez, tuvieron que atender a los padres de familia, asistir a reuniones virtuales permanentes, además, tuvieron dificultades en el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC), generando desigualdades, debilitando la comunicación interna entre ellos, debido a la sobrecarga de trabajo virtual. Por otro lado, se observó que no cuentan con el personal idóneo para la organización académica, tal es el caso, que en algunas IE no contaban con una coordinadora, generando un trabajo aislado y una estrecha relación, dificultando su labor. Es por ello, que los docentes perciben no recibir la adecuada atención de parte de sus directivos.

Por tal motivo, es importante realizar esta investigación que tiene como objetivo determinar si existe relación entre la comunicación interna CI y el clima organizacional CO en docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020.

En la investigación se presentaron los antecedentes relacionados con las variables investigadas: CI y el CO.

En cuanto los antecedentes internacionales se revisó el estudio de Irnidayanti, Maulana, Helms y Fadhilah (2020) acerca de la motivación y comportamiento docente, cuyo objetivo fue precisar la relación entre ambas variables. Se empleó la encuesta a través de la aplicación de 2 cuestionarios a 315 docentes. Dichos resultados, demostraron un nivel de significancia (NS) con un $p= 0.00$ menor a 0.05 y un coeficiente de correlación de pearson = 0.43 generando una motivación controlada moderada con un 75.22 % y la motivación autónoma obtuvo un nivel moderado de 78.4%. La conclusión fue que se destacó la importancia de la motivación y las relaciones sociales entre los docentes, en la comunicación informal (CIN), donde se demostró, que a superior altitud de motivación controlada se obtendrá una superior altitud de motivación autónoma, el cual logrará mejoras en el CO.

En México, Valera y Valenzuela (2020) realizaron un estudio sobre el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC) como competencia docente, tuvo como objetivo conocer como los docentes promueven el desarrollo de las TIC. La metodología fue de enfoque cualitativo, ya que se aplicaron entrevistas. Los resultados demostraron que el 90% de docentes utilizan las TIC en su quehacer cotidiano. Dicha investigación concluyó, en que el uso de los canales de comunicación TIC favorecieron las competencias docentes y el CO, debido a las facilidades que brindó los directivos a su personal.

En tanto, Alvarado, Aragón y Bretones (2020) realizaron un estudio sobre la actitud docente hacia la introducción de las TIC. La metodología fue de enfoque cualitativo. Se tuvo como resultado que la incorporación de los canales de comunicación TIC en las instituciones, es un tarea difícil de realizar debido a la falta de materiales y recursos. Por otro lado, existió competencia docente sometida por las altas demandas organizativas e incorporación de docentes más jóvenes, generando inseguridad laboral y personal, perjudicando el CO.

En Rumania, Botez (2019) desarrolló un estudio sobre la CI, su objetivo fue lograr determinar aspectos generales de la CI en las IE. La metodología fue de enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo, cuyos resultados mostraron que el 62% de docentes emplean una comunicación formal (CF) en las IE. Sus conclusiones mostraron que la comunicación fue constante debido a que generó un adecuado CO.

Por otro lado, Machado (2019) realizó un estudio en Venezuela acerca de la evaluación del clima institucional, el objetivo fue analizar el clima en sus actores. La

metodología fue de enfoque cualitativo. Se usó una metodología etnográfica y se aplicó la entrevista. Dicha investigación tuvo como resultado que la institución presentó un clima tenso, con un líder autoritario no respetando las opiniones de los demás, donde existió la división entre el personal. Las conclusiones evidenciaron que en la IE no tuvieron una adecuada CI, debido a que todos los actores trabajaron de manera individualizada generando un inadecuado CO.

En Chile, Papic (2019) realizó un estudio sobre los tipos de CI en las IE, cuyo objetivo fue describir los tipos de comunicación. La metodología fue de enfoque mixto de carácter exploratorio. Los resultados de estudio demostraron, que el 90% de docentes manifestaron que en las IE ponen en práctica la comunicación formal para direccionar de manera adecuada el cumplimiento de los objetivos propuestos. Se concluyó, que la CF favoreció el trabajo entre docentes y directivos, evidenciando un adecuado CO.

Por otro lado, se realizaron estudios referidos a las TIC en la formación colaborativa docente, su objetivo fue valorar el uso de las TIC en su formación pedagógica, cuya metodología fue de enfoque mixto. Las conclusiones evidenciaron que los canales de comunicación basados en las TIC son convenientes, debido a que impartirá de manera positiva en la formación colaborativa docente destacando un buen CO. Asimismo, se propició mejoras en la programación de actividades y recursos, debido a que se compartió de forma sistemática en las IE (Escudero, Martínez y Nieto, 2018; Questa, Rodríguez y Meneses, 2018).

En tanto, Castañeda, Steve y Adell (2018) realizaron un estudio acerca de las competencias del docente en el mundo digital, la metodología fue de nivel descriptivo. Las conclusiones señalaron que el uso de los canales de comunicación favorecieron las competencias del docente, orientada hacia la mejora de su desempeño, indicando que a mayor uso de los CC, se logrará un buen CO.

En Colombia, Bedoya (2017) realizó un estudio acerca de la CI en las IE, el objetivo fue analizar la CI. La metodología fue de enfoque cualitativo de tipo exploratorio. Los resultados demostraron, que los docentes no estuvieron capacitados en el uso de tecnologías que brindó la IE. Dicha investigación concluyó, en que las IE necesitan de manera obligatoria emplear los canales de comunicación como un factor principal, el cual, contribuya a direccionar y dirigir los sucesos internos, debido a que, aún carecen del manejo de las TIC.

Mientras tanto, Sotelo y Figueroa (2017) en su estudio acerca de la relación entre el CO y la calidad de servicio. La metodología se basó en el enfoque cuantitativo, nivel

correlacional, se aplicó los cuestionarios a docentes y administrativos. Los resultados evidenciaron un NS con un $p= 0.01$ menor a 0.05 el cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna y obtuvo un $Rho= 0.864$. Cuya conclusión demostró, que existió relación alta entre la dimensión 4 (gobierno electrónico) y el CO, evidenciando que a mayor empleo de los CC habrá un mejor CO.

En Ecuador, Arboleda (2017) realizó un estudio sobre la comunicación y el comportamiento organizacional, su objetivo estuvo basado en la construcción de una perspectiva teórica de las variables. La metodología fue de enfoque cualitativo. La conclusión evidenció, que la comunicación formal desempeñó un papel importante en el comportamiento de la organización, ya que logró un proceso de transformación, propiciando un compromiso e integración de los docentes, perfeccionando estrategias comunicativas el cual, fue de fundamental importancia en el ámbito educativo.

Por otro lado, se han realizado estudios peruanos tales como el de Pazmiño (2019) quién investigó sobre la comunicación y el CO, su objetivo fue determinar la relación entre ambas variables. La metodología fue cuantitativa y su diseño correlacional. Sus resultados evidenciaron que existió un NS con un $p= 0.01$, el cual, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Por otro lado, obtuvo un $Rho= 0.639$. Dicha investigación concluyó, en que se obtuvo una relación moderada entre ambas variables evidenciando que a mayor comunicación habrá un adecuado CO.

En tanto, Oviedo (2018) en su estudio sobre la comunicación y el clima institucional en la provincia de Santa Ana, tuvo como objetivo comprobar cómo se relaciona ambas variables. La metodología fue tipo básico, se aplicaron dos instrumentos. Los resultados evidenciaron un NS con un $p= 0.04$, existiendo una relación significativa entre ambas variables, Dicha investigación concluyó que a mayor CF habrá un buen clima institucional. Cabe resaltar que, Graza (2018) realizó un estudio acerca de las relaciones interpersonales y CO, cuyo objetivo fue determinar la relación entre las variables. El enfoque fue cuantitativo, de tipo básico. Los resultados evidenciaron un NS con un $p= 0.00$ menor a 0.05 donde se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna y un $Rho= 0.653$. Se concluyó que existió una relación moderada entre la dimensión CIN y la variable CO, indicando que el vínculo afectivo y relaciones sociales generarán un adecuado clima.

Romero (2018) en su estudio acerca de relación interpersonal y CO en los docentes. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre las variables. La metodología fue de tipo básico, el nivel correlacional, asimismo, se aplicó una encuesta por cada variable a 66

docentes. Los resultados evidenciaron un $Rho = 0.910$. Dicha investigación concluyó en que hubo una correlación muy alta entre la dimensión CIN y la variable CO, evidenciando que a mayor CIN existirá un adecuado CO en la IE.

En tanto, Vargas (2017) en su estudio sobre la comunicación organizacional y clima laboral, tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables. El tipo de la investigación fue básico con un nivel correlacional. Los resultados mostraron un NS con un $p = 0.00$, además tuvo un $Rho = 0.442$, el cual, concluyó que existió una relación moderada entre la dimensión CF y la variable CO, demostrando que a mayor CF habrá un mejor CO en la IE.

Cristóbal (2017) realizó un estudio sobre CO y relaciones interpersonales, cuyo objetivo fue comprobar cómo se relacionan ambas variables. Se realizó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y se aplicó dos instrumentos. Los resultados señalaron que existió un NS, donde el p valor = 0.00 menor a 0.05 y el $Rho = 0.672$. Dicha investigación concluyó en que existió una relación moderada, asegurando que la adecuada CF generará un buen clima institucional.

En referencia a las teorías relacionadas sobre la primera variable acerca de CI, Arizcuren (2008) señaló que es una sucesión donde un grupo de palabras pasa a ser mensaje y es transferido a un individuo o un equipo perteneciente, donde el significado recibido tiene que ser igual a lo que los individuos quisieron informar.

Asimismo, Zayas (2010) indicó que la CI compromete a las personas la relación directa entre los representantes y subordinados, donde se comunican, perfeccionan y buscan nuevas afinidades y lazos mediante su propia personalidad. De modo semejante, De Castro (2004) se refirió al conjunto de actividades y esfuerzos que realiza la entidad para establecer y mantener relaciones entre los miembros de la organización, donde utiliza diferentes medios y mecanismos. La CI se define al intercambio de información, ideas u pensamiento dentro de la organización (Pungus, Saerang y Pandowo, 2017).

En tanto, Oyarvide, Reyes y Montaña (2017) manifestaron que es el grupo de funciones realizadas por una entidad para la elaboración y conservación de buenos lazos entre ellos, mediante el uso de diversos recursos comunicativos que los mantenga al tanto, relacionados y motivados, favoreciendo su trabajo para la búsqueda de determinados objetivos. De manera semejante, la CI es muy importante, no solo para la tranquilidad de los individuos, sino también, para el desempeño de una organización. Si todos los

trabajadores están informados y comprometidos pueden lograr mejores resultados (Lyn y Mounter, 2008).

En cuanto, Chmielecki (2015) la CI se basó en el trato entre los individuos y grupos que conforman la organización, tal como niveles y en diferentes áreas de especialización al cual pertenecen. Cabe resaltar, que es un aporte de oportunidades, el cual, genera cambios en una organización viabilizándolas desde varias perspectivas (Ahmad, 2017).

Por otro lado, se definió a la CI como una comunicación formal e informal, el cual, forma parte de todos los niveles de una organización (Kalla, 2005). Finalmente, se señaló que cumple un rol muy importante, el cual, es construir y nutrir relaciones entre los miembros, estableciendo confianza entre ellos mismos propiciando una información oportuna y motivándolos constantemente (Sincic y Poloski, 2007; Spitzer y Swidler, 2003).

Se tuvo como teoría a la comunicación humana teniendo como autores a Jackson, Beavin y Watzlawick (2011), ellos señalaron que está representada por un pensamiento constructivista y sistemático, basado en un sistema de interacciones a través, del intercambio de información entre las personas. Esta teoría señaló, que los problemas existentes en una organización se debió a que las personas no tienen la misma forma de pensar, no comparten las mismas opiniones, generando discrepancias entre ellos.

Para planificar la comunicación interna, la acción realizada tiene que estar debidamente relacionada con el plan estratégico y debe lograr alcanzar los objetivos propuestos de cada organización y dar a conocer el carácter de la entidad. A su vez, la programación debe ser un suceso continuo, participando cada nivel perteneciente a la institución. Si se señala y se distribuye la forma de trabajo en la entidad, se generará la participación y se trabajará en el mismo con calidad. Este plan apropia un grupo de estrategias y ademanes que estarán en práctica en un periodo determinado. (Arizcuren, 2008).

En cuanto a los objetivos de la comunicación interna, Arizcuren (2018) indicó que es la conducción al desarrollo e inserción para lograr obtener resultados pertinentes. Cuando transcurre el tiempo para la aplicación de los dos planes, se tiene que evaluar en qué instancia la comunicación ha aportado a lograr los objetivos de la planificación. Cuando se planifica se debe considerar que la CI y la externa están completamente interrelacionadas, y los resultados ya sea positivo o negativo repercuten de una a otra, es por ello, que se debe emplear una planificación en grupo que verifique y desarrolle ambos temas desde un punto de vista.

Por otro lado, se señaló las fases que se tiene que seguir para ejecutar el plan comunicativo. Como primera fase se señaló el diagnóstico de la situación actual, manifestando dónde nos encontramos para decir a dónde iremos, según las metas propuestas. Se tiene que observar los medios con los que alcanzamos a cada grupo verificando los inconvenientes existentes, permitiendo mostrar el apoyo que tenemos a través, de recursos de comunicación, las personas, los soportes y mensajes. En esta fase de conocimiento, es necesario, identificar las necesidades de los miembros. Es aquí, donde se realiza el estudio de FODA: fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.

Es recomendable, que esta fase sea resultado de un suceso interactivo efectuado por todos los miembros y no de uno, donde la variación de observación lo enriquece. Generalmente, este diagnóstico está inmerso en los planeamientos que realizan las organizaciones.

Se detalló como segunda fase, precisar el manejo y los objetivos ya sea generales y específicos según el grupo conveniente. Es aquí, donde se señaló lo qué se quiere alcanzar. Todos los sucesos deben de representar la imagen de la organización. Los objetivos tiene que estar claros y precisos vinculado la cultura perteneciente al grupo.

Como tercera fase se definieron las acciones, calendario y presupuesto. Donde se indicó el contenido, mensajes a comunicar, evidenciando el, cómo, cuándo y en qué recursos se va a traspasar la comunicación. Es de suma importancia direccionar la información y así no surgirá ningún problema. Consiste en prevalecer un estilo pertinente, ya que, todas las funciones realizadas deben de mantener la autenticidad de la entidad.

En la cuarta fase se encontró al empleo y desarrollo del plan comunicativo. Aquí, es donde se pone en práctica todo lo desarrollado. Se señala la producción, algunas indicarán problemas y otras brindarán prioridades. En este caso, que imparte para la siguiente fase. Por último, se tuvo como quinta fase al seguimiento y evaluación. Está orientado a elegir los indicadores con que se va a medir, si las metas marcadas se han llevado a cabo o no, se tiene que realizar una valoración de los ellos y una evaluación constante en el periodo de todo el proceso (Arizcuren, 2008).

En cuanto a la primera dimensión de la V1 CI, se tuvo a la comunicación formal (CF), donde Arizcuren (2008) mencionó que es una planificación de la comunicación, donde tiene una estructurada anticipada, llegando a ser descendente, ascendente, horizontal y transversal. Es fundamental la aplicación de diversos soportes de comunicación, generando espacios y medios de expresión. Además, son aquellas que están desarrolladas formalmente,

preservando el contexto formal de la organización, cuyo objetivo es transferir y recibir la información empleada en el lugar determinado (Zayas, 2010). Por otro lado, se consideró que la CF en las entidades tienen orientaciones precisas, lo cual, señala la estimación u originalidad de la misma (De Castro, 2014).

De manera semejante, la CF implica la utilización de los canales oficiales de la organización, donde se puede compartir los mensajes (Pungus et al., 2017).

Como segunda dimensión se indicó la comunicación informal (CIN) donde Arizcuren (2008) señaló que atiende la improvisación y escases de comunicación que presentó algún miembro de la organización. Por lo tanto, es personalizada y no está afianzada, generando resultados inesperados. En tanto, Zayas (2010) señaló que es un medio necesario que esta inmerso en la parte de la comunicación laboral y es fundamenta para el logro óptimo organizativo. Cabe precisar, que la CIN esta determinada entre las personas que conforman la organización, a través de lazos de afecto, conocimiento entre ellos, simpatía, libre de labor o cargo que desempeñen, proporciona aportes y el intercambio de vivencias y conocimientos. Dicho de otro modo, esta comunicación cuyo contenido, está inmerso en ámbitos administrativos, usa recursos no oficiales para llevar a cabo la información (De Castro, 2014).

En consencuencia, la CIN se transmite en ámbitos externos a la estructura formal de la organización entre los empleados, es decir, a través de mensajes no oficiales o no relacionado a los mismos (Pungus et al., 2017).

Por último, se tuvo como tercera dimensión a los CC donde Arizcuren (2008) mencionó que, para tener una buena CI, se tiene que asegurar la participación activa de todos los miembros pertenecientes a los grupos de interés. El establecimiento de los canales de comunicación TIC, favorecerá en la participación comunicativa de todos los niveles.

En referencia a las teorías relacionadas sobre la segunda variable acerca de CO se mencionó a Litwin y Stringer (1968) quienes definieron como el grupo de cualidades donde se mide el lugar donde desempeñan su función, observadas de forma directa o indirecta por los miembros que desarrollan su labor y que influyen su conducta y estado de ánimo. Es decir, el CO refleja el grado de relación de las necesidades y estado de ánimo de las personas en su lugar de trabajo.

También, Sandoval (2004) señaló que es el lugar donde los miembros de la organización desempeñan su función, e incluye un orden bien definido, con un líder orientador, el cual motiva y brinda recompensas, generando un predominio positivo en el

proceder y cumplimiento de las personas. Del mismo modo, Forehand y Von (1964) señalaron que el CO son apreciaciones que brindan los individuos pertenecientes a una entidad, señalando que son perdurables al pasar del tiempo e influyen su comportamiento. Además, Chiavenato (2007) definió como el medio interno donde se desenvuelven las personas y está sumamente coordinado con el nivel de estado de ánimo existente. Dicho de otro modo, el CO es el medio viable que se relaciona a la impresión de los miembros sobre su contexto laboral. Es el carácter emocional intrínseco de los miembros de la entidad en relación a los diversos inconvenientes presentados en un determinado momento. (Charry, 2018). Asimismo, Dawson, Gonzales, Davis y West (2008) indicó que es la percepción que expone la persona de sus vivencias dentro del determinado lugar de trabajo. En tanto, Peña, Muñiz, Campillo, Fonseca y García (2013) señalaron que es la reunión de apreciaciones que comparten los trabajadores de un determinado grupo de trabajo.

Cabe resaltar que Ahmad, Ali y Ahmad (2012) definieron al CO como un grupo características el cual son medibles, ello influye en su estado de ánimo y comportamiento en el lugar donde laboran. Asimismo, el CO consiste en el cúmulo de impresiones, punto de vista y sentimientos generados en el lugar de trabajo por parte de todos sus miembros, el cual, se pueden ver afectados ante la presencia de conflictos (Miah, 2014). Dicho de otro modo, es un grupo de variables contextuales en diferente orden y naturaleza, que se generan en el transcurso del tiempo, afectando de diversas maneras a todos los miembros de la entidad (Tagiuri y Litwin, 1968). De manera semejante, el clima es lo que experimentan las personas que pertenecen a la organización, a través, de procesos modificadores que aumenta y disminuye los efectos de la entidad (Sokol, Gozdek, Figurska y Blaskova, 2014).

Cabe señalar que, Erturk y Ziblim (2020) mencionaron que es un indicador del entorno social que se refleja en una institución. Representa las sensaciones impartidas de los trabajadores acerca de las cualidades en el trabajo, respecto a lo que se piensa que influye sus funciones y rendimiento (Vos y Page, 2020). Por último, Schneider, Ehrhart y Macey (2013) definieron al CO como un conjunto de significados donde los individuos manifiestan a los grupos interrelacionados las vivencias que añaden en el lugar donde labora.

MgGregor (1960) citado por Duncan (1991) propuso la teoría “X” y “Y” acerca del CO, donde señaló que la primera se fundamenta en una administración común, precisa y rigurosa. Este modelo prioriza al individuo como un medio de producción. Los directivos señalan que los docentes realizan las actividades debido a las remuneraciones económicas, evadiendo sus responsabilidades, mostrando un déficit en el trabajo. Esta teoría se enfoca

en el liderazgo donde los encargados crean las directrices, diseñando objetivos, el cual, permitió la instrucción y control del trabajo de su personal.

Sin embargo, la teoría Y, representa una organización actualizada, los representantes otorgan herramientas necesarias a los trabajadores para desempeñar una buena labor, este tipo de liderazgo demuestra que los trabajadores realizan de manera autónoma su trabajo, esforzándose, motivándose y organizándose entre ellos mismos, permitiendo aprendizajes que fortalecerán su crecimiento personal y profesional.

Por otro lado, se mencionó las características del clima organizacional, el cual, puede ser cambiante, ya que no se establece de manera permanente como la cultura, es por ello que el CO puede generar cambios después de una determinada intervención. También, es generado en su mayor parte por su particularidad, conductas, aptitudes y forma de pensar de los miembros, tomando en cuenta sus realidades sociológicas y culturales de la entidad.

Los miembros son quienes contribuyen como agentes en el ambiente, generando el clima organizativo, configurando particularmente las variables situacionales, en tanto, el clima puede seguir siendo el mismo a pesar de que los componentes varíen. Por último, el CO influye en la conducta de las personas, siendo considerado como un factor predominante, interviniendo en el actuar de las personas basándose en sus actitudes y expectativas (Brunet, 2011).

En cuanto Brunet (2011) indicó la importancia del CO el cual se basó en creencias, actitudes y valores de las personas, partiendo de su entorno. Se convierten en elementos indispensables del clima, volviéndose fundamental para un director, ya que será capaz de examinar y viabilizar el clima en su lugar de trabajo, por tres puntos de vista. Primero estima las causas del conflicto, estado de ánimo o insatisfacción que perjudiquen el desenvolvimiento de actitudes frente a los miembros de la entidad. Como segunda importancia menciona en empezar fortaleciendo un cambio que señale a los directivos, los factores específicos para poder dirigir e intervenir cuando se necesite. El tercero es, supervisar el desenvolvimiento de la entidad y prevenir los acontecimientos que puedan presentarse.

En referencia a las dimensiones de CO, la primera fue la estructura (EST), donde Litwin y Stringer (1968) indicaron que, es el cambio que señala la percepción de todos los individuos que pertenecen a una entidad, basado en la diversas reglas, normas, procedimientos, trámites adversidades y otras restricciones los cuales, son reflejados en la práctica de su función.

Esta dimensión presentó la directiva, el orden y las funciones que se manifiestan en una entidad, que pueden afectar particularmente la manera de realizar una tarea. (Sandoval 2004). Asimismo, Reinoso y Araneda (2007) manifestaron que la EST es la aflicción de los trabajadores respecto a las delimitaciones y manejos que existen en la entidad, englobando el punto de vista, respecto al establecimiento de las funciones, la organización de las mismas y la disposición del cargo.

Se detalló como segunda dimensión del CO a la cooperación (COO) donde Litwin y Stringer (1968) añadieron que se orienta fundamentalmente en el soporte adecuado y la efectividad de una afición de equipo que genere el logro de objetivos propuestos. Asimismo, Reinoso y Araneda (2007) señalaron que es el sentimiento, de acuerdo a la existencia de solidaridad y apoyo entre las personas pertenecientes a la entidad, poniendo énfasis en el trabajo en equipo capaz de resolver problemas. Para McEwan, Ruissen, Eys, Zumbo y Beauchamp (2017) la COO se refiere al conjunto de procesos y comportamientos interactivos e interdependientes entre los miembros pertenecientes a la organización, el cual, trabajan unidos para lograr los objetivos propuestos.

En cuanto, a la tercera dimensión de CO, se tuvo a la recompensa (REC) donde Litwin y Stringer (1978) añadieron que esta basado en la percepción que representan las personas sobre la remuneración que reciben de acuerdo al trabajo que realizan. No solo se basa al recibo de un salario justo, sino también de incentivos adicionales (que no pueden ser justamente monetarios), el cual, sirve como motivación para desarrollar un mejor desempeño. En tanto, se demuestra el punto de vista y expectativas sobre los niveles de reconocimiento por los miembros y la forma en que la entidad prioriza el premio o castigo. Cabe precisar, que está basado en la asignación de un adecuado y oportuno refuerzo, asignado al desempeño bien realizado, en consecuencia, aumenta la motivación de los miembros de la entidad (Reinoso y Araneda, 2007).

Finalmente, se mencionó como cuarta dimensión del CO al conflicto donde Litwin y Stringer (1968) indicaron que es la manera en la que los encargado solucionan los inconvenientes y manejan las diferencias existentes, influyendo en la forma de pensar que tienen las personas sobre la regulación de conflictos dentro de la entidad. Por otro lado, Reinoso y Araneda (2007) mencionaron que esta dimensión prioriza la percepción por parte del personal, interpretando de manera positiva una buena relación dentro del grupo de trabajo. Asimismo, simboliza la asistencia de regulación de un adecuado ambiente de

trabajo, equipos sociales informales, el cual está basado en encontrar soluciones a los problemas por el bienestar de la entidad y entre los miembros de la organización. Dicho de otro modo, es la técnica de poder solucionarlos de manera efectiva y eficaz como un atributo interpersonal importante para los miembros del equipo (Stevens y Campion, 1994).

En cuanto a la justificación del estudio realizado, se tuvo en primer lugar a la justificación teórica, el cual, se brindó aportes sobre las dos variables investigadas CI y CO, conjuntamente las dimensiones de cada variable, generando conocimientos que enriquecerán la literatura científica y apoyará a futuras investigaciones. Por otro lado, en lo práctico, la investigación se justificó en que existió la necesidad de dar a conocer las dificultades existentes entre la CI y CO en los docentes de las IEP de Lurigancho - Chosica, lo cual, servirá como guía para mejorar o realizar cambios que contribuyan a solucionar los problemas que se presentan en el ámbito educativo. Por último, se tuvo a la justificación metodológica presentando instrumentos adaptados para cada variable de estudio, el cual, fueron validados por el juicio de expertos y procesados a través de los resultados obtenidos por medio de los cuestionarios en Google Forms Para la obtención de su confiabilidad se empleó la estadística Alfa de Cronbach, arrojando un porcentaje adecuado, demostrando que los instrumentos de CI y CO, serán de gran utilidad para futuras investigaciones.

Dentro de la formulación del problema se señaló como problema general: ¿Existe relación entre la CI y CO en docentes de las instituciones educativas privadas (IEP) de Lurigancho – Chosica, 2020? y como problemas específicos se mencionaron: ¿Existe relación entre la CF y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020?, ¿Existe relación entre la CIN y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020? y ¿Existe relación entre los CC y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020?

Por lo investigado, este estudio señaló como objetivo general determinar si existe relación entre la CI y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020. Además, se mencionó como objetivos específicos: Determinar si existe relación entre la CF y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020, determinar si existe relación entre la CIN y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020 y determinar si existe relación entre los CC y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020.

Con respecto al estudio realizado, se señaló como hipótesis general: Existe relación entre la CI y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020 y como hipótesis específicas: Existe relación entre la CIN y CO en docentes de las IEP de Lurigancho –

Chosica, 2020, existe relación entre la comunicación informal y el clima organizacional en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020 y existe relación entre CC y CO en docentes las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020.

II.Método

Dentro de la metodología empleada para el estudio de investigación se mencionó:

2.1 Tipo y diseño de la investigación.

El estudio se realizó bajo un paradigma positivista donde Sánchez, Reyes y Mejía (2018) señalaron que está dirigido a encontrar y explicar las normas que rigen el trabajo científico, basado en demostrar hipótesis de forma cuantitativa.

El trabajo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, basado en la medición numérica utilizando el análisis y recojo de datos para responder las interrogantes del estudio y comprobar hipótesis, confían en el análisis de la estadística para generar patrones de conducta del problema formulado (Sánchez et al., 2018).

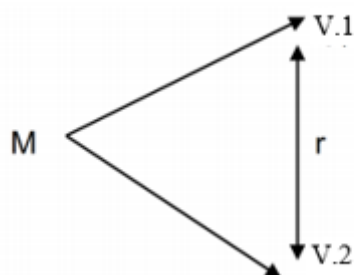
El estudio fue de tipo básico, el cual, procuró describir y explicar un fenómeno, analizando las variaciones de un modelo, a través de principios y leyes, basado en la interpretación de los sucesos (Sánchez et al., 2018).

Nivel de investigación

El trabajo de estudio realizado presentó el nivel correlacional, donde se buscó la relación entre las dos variables CI y CO. Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalaron que el estudio correlacional tiene la función de evaluar y medir en qué grado se relacionan las variables de un lugar determinado, analizándolas mediante pruebas de hipótesis.

La investigación tuvo un diseño no experimental y de corte transversal, indicando que las variables no pueden ser manipuladas, solo se puede visualizar los fenómenos tal como se presentan en su entorno, para luego analizarlos. Hernández et al. (2010) evidenciaron el siguiente modelo correspondientes al diseño presentadas con las variables de estudio:

Figura 1: Diagrama del diseño correlacional



En donde:

M= Muestra de estudio

V1= Comunicación interna

V2= Clima organizacional

r = Índice de correlación

Método de investigación

Para la investigación, se utilizó el método hipotético deductivo donde, Sánchez et al. (2018) señalaron que es el camino que sigue el investigador para hacer uso de procedimientos lógicos deductivos, como la observación, hipótesis, deducción de consecuencias y la verificación o comprobación de la verdad comparándolos con la experiencia.

2.2 Operacionalización de las Variables.

En primer lugar, se detalló la definición conceptual de la primera variable CI.

Para Arizcuren (2008) la CI es una sucesión donde un grupo de palabras pasa a ser mensaje y es transferido a un individuo o un equipo perteneciente, donde el significado recibido tiene que ser igual a lo que los individuos quisieron informar.

Para la operacionalización de la primera variable CI, se consideró 3 dimensiones la cual fue propuesta por Arizcuren (2017), con 9 indicadores y 23 ítems, donde se recolectó la información a través de un cuestionario. Aquello, se pudo observar en el Anexo 3.

También, se detalló la definición conceptual de la segunda variable CO. Litwin y Stringer (1968) definieron como el grupo de cualidades donde se mide el lugar donde desempeñan su función, observadas de forma directa o indirecta por las personas que desempeñan su labor el cual influyen su conducta y estado de ánimo. Es decir, que el CO refleja el grado de relación de las necesidades y estado de ánimo de las personas en su lugar de trabajo.

Para la operacionalización de la segunda variable se consideró 4 dimensiones lo cual fue propuesto por Litwin y Stringer (1968), con 8 indicadores y 23 ítems. Donde se adquirió información mediante un cuestionario. Aquello se pudo observar en el Anexo 3.

2.3 Población, muestra y muestreo.

Para Valderrama (2010) la población está constituido por todos los miembros que poseen un conjunto de características comunes y pueden ser identificados en un espacio determinado para ser evaluados.

En el estudio, la población estuvo constituido por 60 docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica.

La muestra lo conformó un conjunto de personas extraídas de una población para la indagación correspondiente a la investigación (Valderrama, 2010).

Valderrama (2010) indicó que el muestreo es una metodología de investigación que ayuda a clasificar de manera idónea la muestra de una determinada población. Lo más importante de esta metodología es que la muestra seleccionada debe de representar a toda la

población. Por ello, se debe de tener claramente los rasgos y características del conjunto poblacional a trabajar para que la muestra presente los mismos rasgos.

Se empleó el muestreo no probabilístico a los docentes de las IEP de Lurigancho Chosica, basado por el punto de vista del investigador, debido a que el muestreo no puede ser seleccionado por procedimientos al azar. Son intencionados, no siguen normas o circunstancias.

Criterios de inclusión

Los docentes han sido elegidos por que cumplen con los criterios de inclusión ya que actualmente están laborando en IE privadas, todos realizan sus clases remotas a distancia, llevan laborando más de 4 años.

Criterios de exclusión

Los docentes no han sido seleccionados por que actualmente no se encuentran trabajando en IEP o tienen descanso médico.

Para el estudio, se contó con la colaboración de 60 docentes de las IEP pertenecientes al distrito de Lurigancho, Chosica las cuales fueron: la IEP “Santa Rita” y la IEP “Nuevo Mundo”.

2.4 Técnica e instrumentos para recogida de datos, validez y confiabilidad.

Se empleó la técnica de la encuesta. Sánchez et al. (2018) señalaron que es el proceso que se efectúa en el método de encuesta por muestreo, aplicando un instrumento de recojo de información, generado por un grupo de cuestiones o reactivos, donde el objetivo es obtener datos factuales de una determinada muestra.

En tanto, se aplicó el cuestionario como instrumento, el cual, fue adaptado en ambas variables, cada uno de ellos presentó 23 ítems. Para Salkind (1998) citado por Valderrama (2010) el cuestionario está constituido por la elaboración de un grupo de ítems organizados y estructurados donde son respondidos de manera práctica.

Para el estudio realizado se efectuaron la validez y confiabilidad del instrumento donde:

La Torre (2007), citado por Valderrama (2010), señaló que la validez es el nivel donde se mide con efectividad el instrumento. En la investigación se empleó el juicio de 2 expertos conocedores del tema, quienes dieron validez a los 2 instrumentos adaptados, conformados por 23 ítems correspondientemente. Los instrumentos tienen que contar con pertinencia, relevancia y claridad. Se observó la estructura de la investigación y se identificó la coherencia entre las preguntas, los indicadores y dimensiones de cada variable.

Como mencionó el autor, se basó en medir la pertinencia de los ítems, donde fueron evaluados a través del juicio de expertos, considerando a docentes de la Universidad Cesar Vallejo por sus aportes profesionales siendo metodólogos conocedores del tema, lo cual, revisaron y dieron su perspectiva sobre el instrumento adaptado acerca de la CI y el instrumento de CO, mostrando que los instrumentos son aplicables, evidenciándose en el Anexo 5.

Para establecer la confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach. Según Sánchez et al. (2018) la confiabilidad de los instrumentos es un señalizador estadístico que utiliza para corroborar el grado de confiabilidad por consistencia interna de un instrumento. La evaluación realizada es de mayor seguridad, por el grado en que brinda los datos que se obtuvo en la investigación.

La aplicación de la prueba de confiabilidad tuvo como resultado un 0,924 lo cual, demostró alta confiabilidad del instrumento CI y lo podemos evidenciar en el Anexo 6.

La aplicación de la prueba de confiabilidad tuvo como resultado un 0,939 lo cual, demostró alta confiabilidad del instrumento CO y lo podemos evidenciar en el Anexo 6.

2.5 Procedimiento.

En la investigación se realizó preguntas abordando el problema formulado, se adaptaron instrumentos para cada variable, aplicado a través de cuestionarios. Por otro lado, se usó la estadística para analizar los datos recolectados y brindar los resultados pertinentes, empleando el enfoque cuantitativo. Para saber el nivel de correlación se recurrió coeficiente de correlación de Spearman.

2.6 Método de análisis de datos.

Los datos fueron procesados a través de la utilización de la estadística descriptiva e inferencial con la aplicación de los programas SSPS (versión 25) y Excel 2010.

En referencia a Villegas, Marroquín, Del Castillo y Sánchez (2011) la estadística descriptiva es la etapa de la investigación donde se recolecta, analiza y registra un conjunto de datos, cuyo objetivo es describir de forma ordenada los rasgos y características, a partir de ello, se toma las decisiones pertinentes, realizándose a través de distribución de frecuencias, medidas de resumen, tablas o gráficos.

Por otro lado, Villegas et al. (2014) señalaron que la estadística inferencial se refiere al conjunto de metodologías y mecanismos encargadas de hacer deducciones, es decir interpretar, hacer proyecciones y comparaciones, el cual permite la generalización o adoptar resoluciones o medidas basadas en los datos que se lograron obtener de una muestra. Los

mecanismos empleados son las pruebas de estimación puntual, pruebas de hipótesis, pruebas no paramétricas. Este procedimiento es sumamente importante en el análisis de poblaciones y tendencias, es decir, llegar a una conclusión partiendo de lo particular y llegar a lo general o totalidad. Para la estadística inferencial se usó el coeficiente de correlación de Spearman.

2.7 Aspectos éticos.

El desarrollo del trabajo de estudio se realizó respetando los principios éticos y morales del campo científico. Se ha respetado los trabajos citados para sustentar teórica y metodológicamente, indicándolos en las referencias, respetando su autoría. El trabajo se realizó tomando en cuenta las recomendaciones APA.

Se aplicó la técnica de la encuesta, donde se empleó el instrumento a través de la aplicación del cuestionario generado en la plataforma Google Forms, permitiendo el recojo de información, para ello, se realizó bajo la autorización de los directores de las IEP “Santa Rita” y “Nuevo Mundo” de Lurigancho Chosica, generando la participación de todos los docentes.

III. Resultados

Resultados descriptivos.

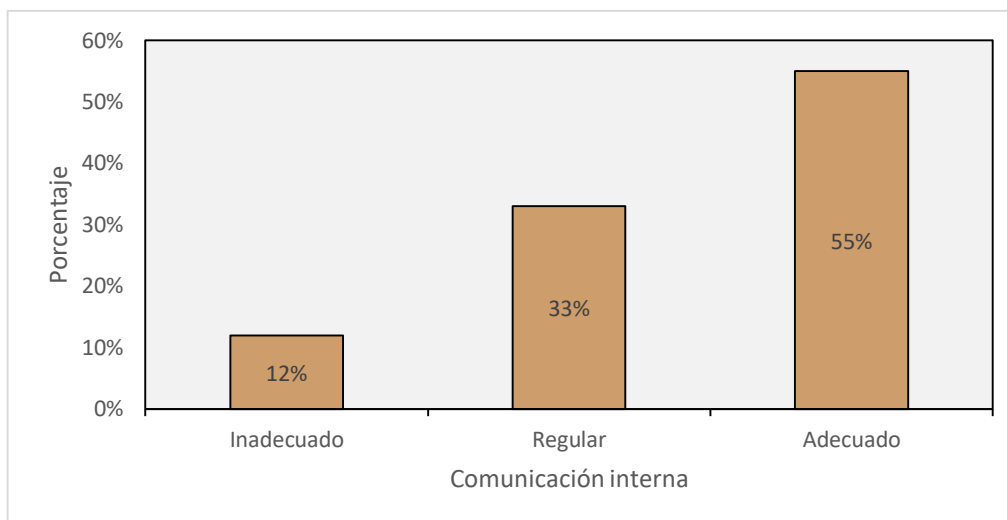


Figura 2. Resultado descriptivo de la variable 1 comunicación interna CI.

En la Figura 2 y Anexo 8, se apreció en los resultados que el 55% de docentes mostraron un nivel adecuado de CI, en cambio, el 33% un nivel regular, sin embargo, el 12% señalaron una inadecuada CI entre los docentes.

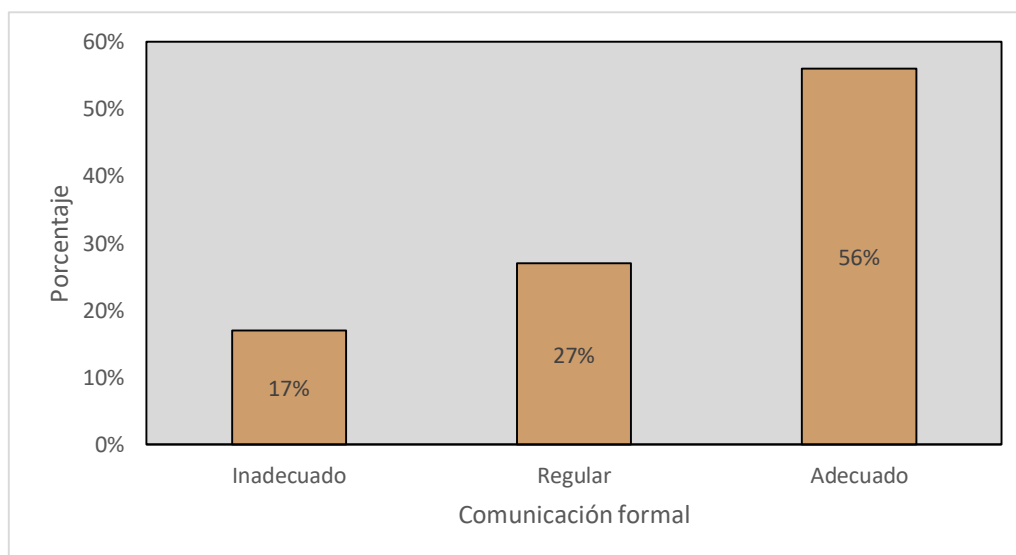


Figura 3. Resultado descriptivo de la dimensión 1 variable 1 comunicación formal (CF)

En la Figura 3 y Anexo 8, se apreció en los resultados que el 56% de docentes mostraron un nivel adecuado de CF, en cambio, el 27% un nivel regular, sin embargo, el 17% indicaron una inadecuada CF.

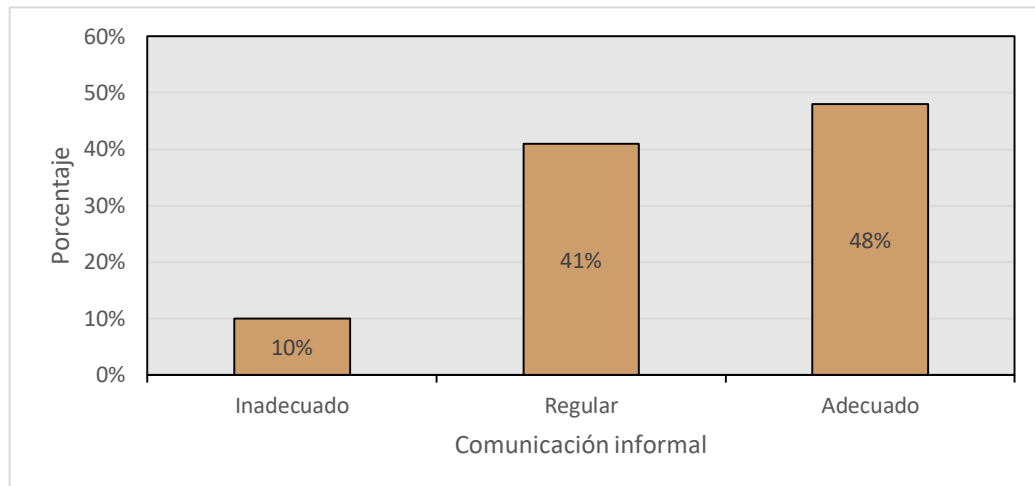


Figura 4. Resultado descriptivo de la dimensión 2 variable 1 comunicación informal (CIN).

En la Figura 4 y Anexo 8, se apreció en los resultados que el 48% de docentes mostraron un nivel adecuado de CIN, en cambio, el 41% un nivel regular, sin embargo, el 10% indicaron una inadecuada CIN.

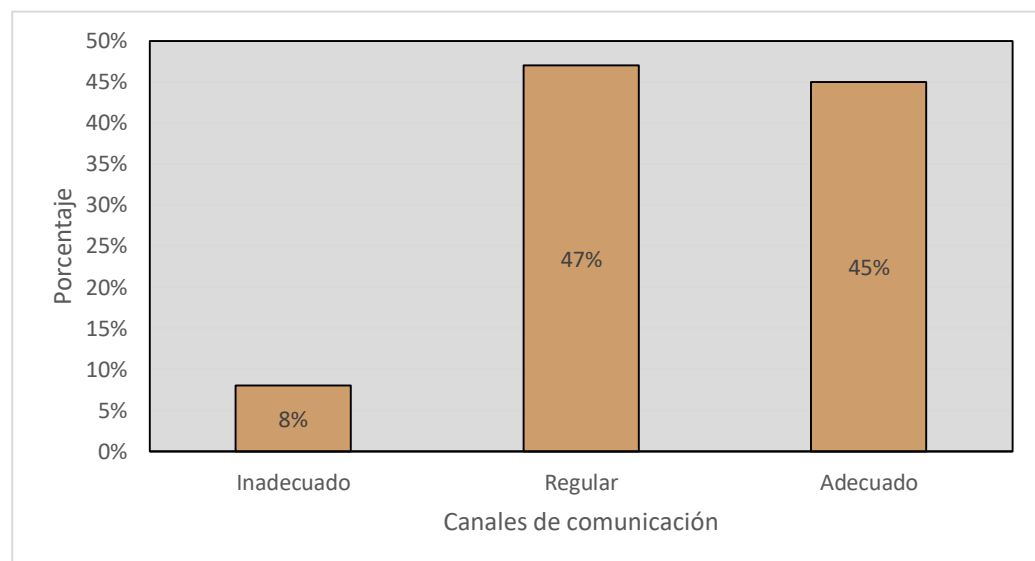


Figura 5. Resultado descriptivo de la dimensión 3 variable 1 canales de comunicación (CC).

En la Figura 5 y Anexo 8, se apreció en los resultados que el 47% de docentes mostraron un nivel regular en el uso de los CC, en cambio, el 45% un nivel adecuado, sin embargo, el 8% indicaron un uso inadecuado de los CC.

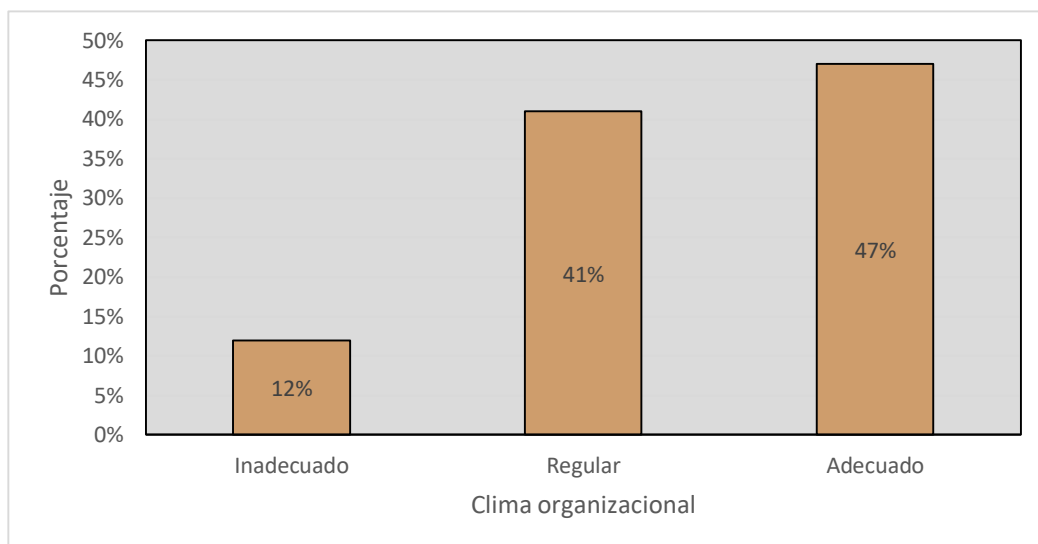


Figura 6. Resultado descriptivo de la variable 2 clima organizacional (CO).

En la Figura 6 y Anexo 8, se apreció en los resultados que el 47% de docentes mostraron un nivel adecuado de CO, en cambio, el 41% un nivel regular, sin embargo, el 12% indicaron un inadecuado CO en los docentes.

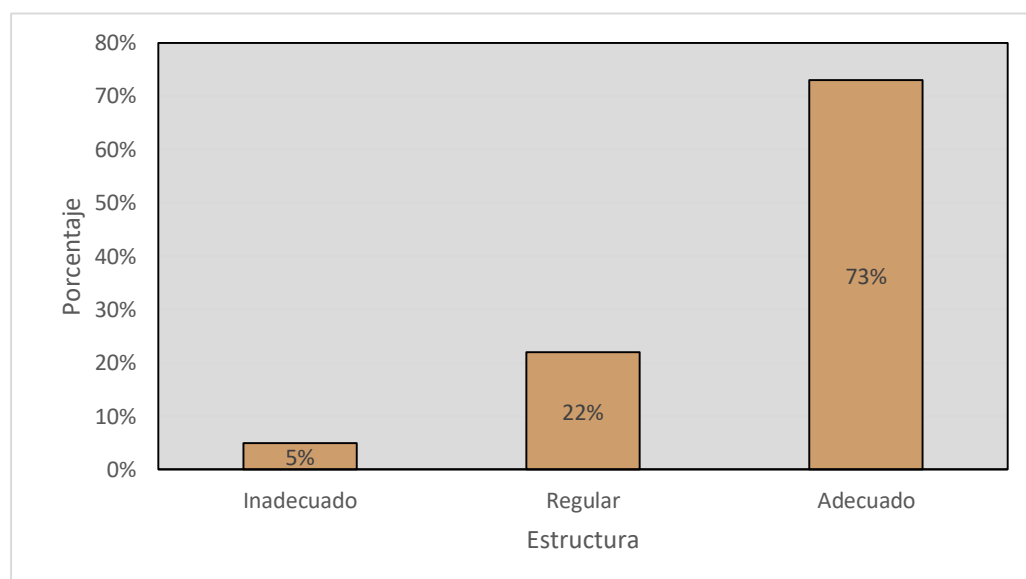


Figura 7. Resultado descriptivo de la dimensión 1 variable 2 estructura (ES).

En la Figura 7 y Anexo 8, se apreció en los resultados que el 73% de docentes mostraron un nivel adecuado de ES, en cambio, 22% un nivel regular, sin embargo, el 5% indicaron una inadecuada ES.

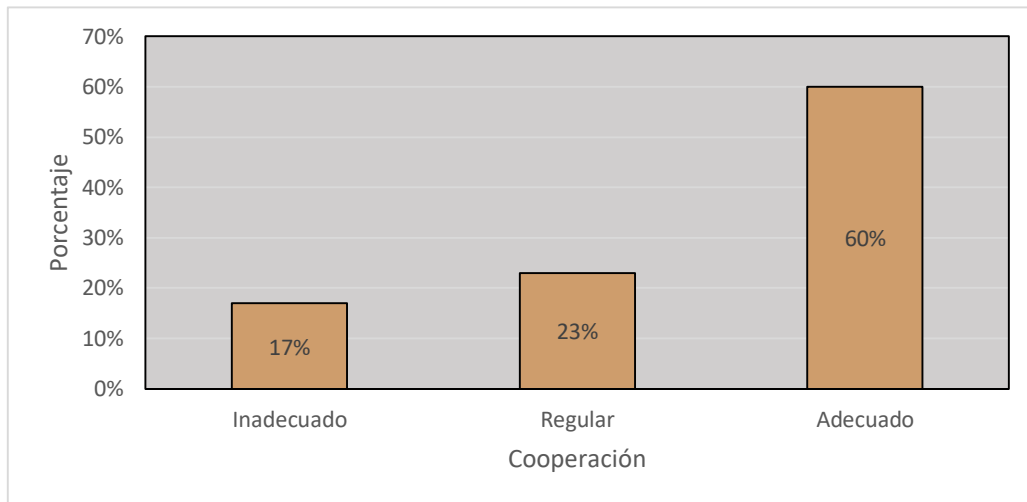


Figura 8. Resultado descriptivo de la dimensión 2 variable 2 cooperación (COO).

En la Figura 8 y Anexo 8, se apreció en los resultados que el 60% de docentes mostraron un nivel adecuado de COO, en cambio el 23% un nivel regular, sin embargo el 17% indicaron una inadecuada COO.

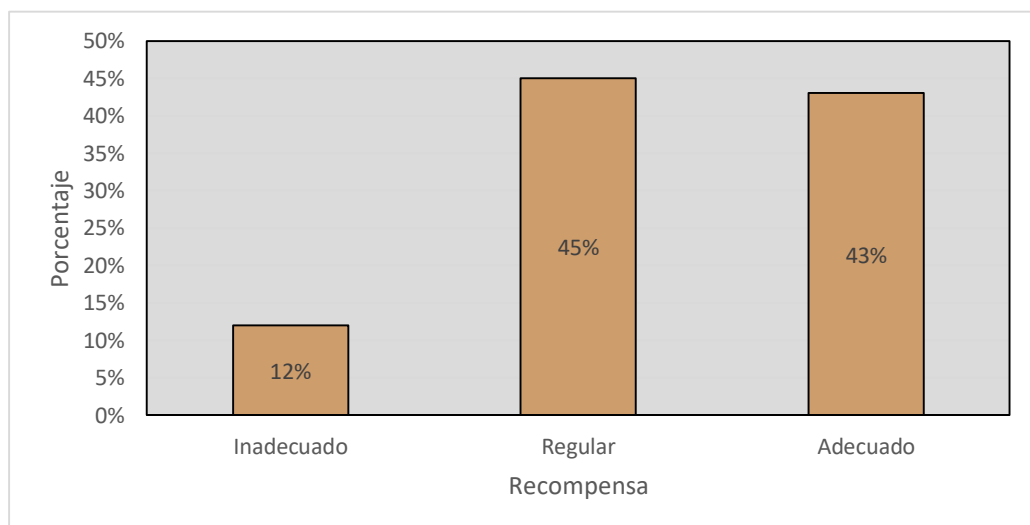


Figura 9. Resultado descriptivo de la dimensión 3 variable 2, Recompensa (RE).

En la Figura 9 y Anexo 8, se apreció en los resultados que el 45% de docentes mostraron un nivel regular de RE, en cambio, el 43% un nivel adecuado, sin embargo, el 12% indicaron una inadecuada RE.

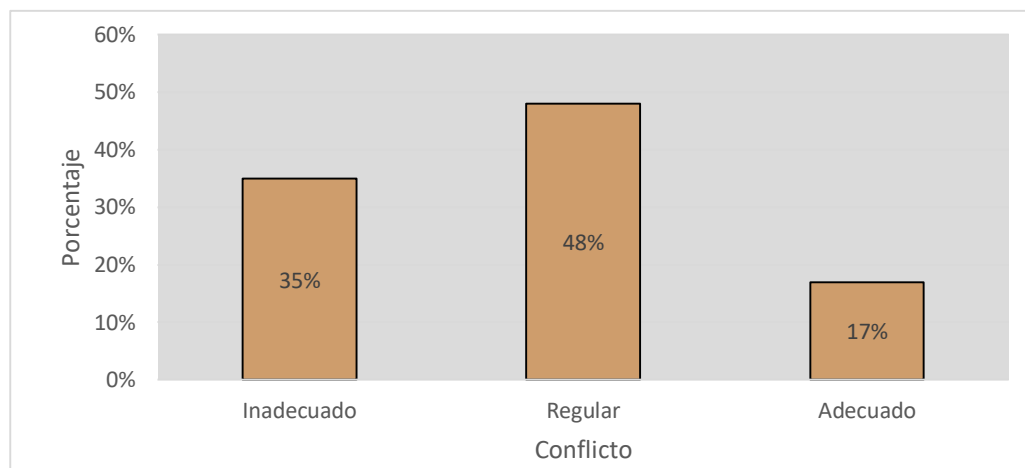


Figura 10. Resultado descriptivo de la dimensión 4 variable 2, conflicto (CON).

En la Figura 10 y Anexo 8, se apreció en los resultados que el 48% de docentes mostraron un nivel regular de CON, en cambio, el 35% un nivel inadecuado, sin embargo, el 17% indicaron un adecuado CON en la IE.

Resultados inferenciales.

Contrastación de hipótesis general

Ho: No existe relación entre la CI y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020.

Ha: Existe relación entre la CI y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020.

Significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si $p \text{ valor} \geq 0.05$; se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

Si $p \text{ valor} < 0.05$; se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

Tabla 1. Contrastación de hipótesis general

			CI	CO
Rho de Spearman	CI	Coeficiente de correlación	1.000	.634**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	60	60
	CO	Coeficiente de correlación	.634**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

Los resultados estadísticos de la contrastación de la hipótesis general mostraron un nivel de significancia (NS) con un p valor = 0.00 menor a 0.05, por lo tanto, se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . Además, se apreció en la prueba estadística, el coeficiente de correlación de Spearman un $Rho = 0.634$.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H_0 : No existe relación entre la V1 D1 CF y la V2 CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020.

H_a : Existe relación entre V1 D1 CF y la V2 CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020.

Regla de decisión:

Si p valor ≥ 0.05 ; se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .

Si p valor < 0.05 ; se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Tabla 2. *Contrastación de hipótesis específica 1*

			CF	CO
Rho de Spearman	CF	Coeficiente de correlación	1.000	.484**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	60	60
	CO	Coeficiente de correlación	.484**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

Los resultados estadísticos de la contrastación de la hipótesis específica 1, mostraron un NS con un p valor = 0.00 menor a 0.05, por lo tanto, se rechazó la H_0 , por otro lado, se aceptó la H_a . Además, se apreció en la prueba estadística un $Rho = 0.484$.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H_0 : No existe relación entre la D2 V1 CI y la V2 CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020.

H_a : Existe relación entre D2 V1 CIN y la V2 CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020.

Regla de decisión:

Si p valor ≥ 0.05 ; se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .

Si p valor < 0.05 ; se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Tabla 3. *Contrastación de hipótesis específica 2*

			CIN	CO
Rho de Spearman	CIN	Coefficiente de correlación	1.000	.441**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	60	60
	CO	Coefficiente de correlación	.441**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

Los resultados estadísticos de la contrastación de la hipótesis específica 2, mostraron un NS con un p valor = 0.00 menor a 0.05, por lo tanto, se rechazó la Ho, por otro lado, se aceptó la Ha. Además, se apreció un Rho= 0.441.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la D3 V1 CC y la V2 CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020.

Ha: Existe relación entre D3 V1 CC y la V2 CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020.

Regla de decisión:

Si p valor ≥ 0.05 ; se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

Si p valor < 0.05 ; se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

Tabla 4. *Contrastación de hipótesis específica 3*

			CC	CO
Rho de Spearman	CC	Coefficiente de correlación	1.000	.662**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	60	60
	CO	Coefficiente de correlación	.662**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

Los resultados estadísticos de la contrastación de la hipótesis específica 3, mostraron un NS con un p valor = 0.00 menor a 0.05, por lo tanto, se rechazó la Ho, por otro lado, se aceptó la Ha. Además, se apreció en la prueba estadística un Rho= 0.662.

IV. Discusión

A partir del objetivo general el cual fue, determinar si existe relación entre la comunicación interna y clima organizacional en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020, se pudo evidenciar que existió relación entre ambas variables y esto se demostró en la contrastación de la hipótesis general, obteniendo un nivel de significancia (NS) con un $p=0.00$ menor a 0.05, el cual, se rechazó la hipótesis nula (H_0), por otro lado, se aceptó la hipótesis alterna (H_a). Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0.634$, concluyendo que existió una relación moderada entre la comunicación interna (CI) y el clima organizacional (CO). El estudio realizado se asemejó a la investigación peruana de Pazmiño (2019) quién investigó sobre la comunicación y el CO, donde sus resultados evidenciaron que existió un NS con un $p=0.01$ menor a 0.05, el cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . Por otro lado, obtuvo un $Rho=0.639$. En este estudio el autor concluyó en que se obtuvo una correlación moderada entre ambas variables evidenciando que a mayor comunicación habrá un adecuado CO.

Asimismo, otro estudio que obtuvo un NS menor a 0.05 fue el de Oviedo (2018) acerca de la comunicación y el clima institucional cuyo resultado demostró un NS con un $p=0.04$, el cual, se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . Dicha investigación concluyó, que existió una relación significativa entre ambas variables. Con estos resultados se afirmó que la CI contribuye de manera favorable en el CO, debido a que todos los miembros pertenecientes a la IE, mantienen una buena comunicación, propiciando un ambiente adecuado, tal y como lo señalaron Lyn y Mounter (2008) quienes afirmaron que la CI es muy importante, no solo para la tranquilidad de los individuos, sino también, para el desempeño de una organización, si todos los trabajadores están informados y comprometidos pueden lograr mejores resultados. Por otro lado, Litwin y Stringer (1968) señalaron que el CO es el grado de relación de las necesidades y estado de ánimo de las personas en su lugar de trabajo.

En tanto, hubo una investigación internacional que no tuvo concordancia en los resultados, tal es el caso de Machado (2019) quién en su estudio cualitativo, acerca de la evaluación del clima institucional, tuvo como resultado que la institución presentó un clima tenso, con un líder autoritario no respetando las opiniones de los demás, donde existió la división entre el personal. Las conclusiones fueron que en la IE no tuvieron una adecuada CI, debido a que todos los actores trabajaron de manera individualizada generando un inadecuado CO. Dicha investigación evidenció que el CO en la IE fue inapropiado debido a

que la parte directiva no propiciaba una CI y trabajo conjunto entre sus docentes, demostrando un resultado inverso a los resultados obtenidos.

En referencia al objetivo específico 1, el cual fue determinar si existe relación entre la comunicación formal y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020, se pudo evidenciar, que existió relación entre la comunicación formal y CO, esto se demostró, en la contrastación de la hipótesis específica 1, obteniendo un NS con un $p= 0.00$ menor a 0.05, el cual, se rechazó la H_0 , por otro lado, se aceptó la H_a . Además, obtuvo un $Rho= 0.484$, Concluyendo que existió una relación moderada entre la comunicación formal y CO. El estudio realizado se asemejó a la investigación de Cristóbal (2017) sobre la CO y relaciones interpersonales. Sus resultados señalaron que existió un NS, donde el p valor = 0,00 menor a 0,05 y un $Rho= 0.672$. Dicha investigación concluyó en que existió una relación moderada entre la comunicación formal y el CO, asegurando que la adecuada CF generó un buen clima institucional.

Otra investigación que obtuvo el mismo NS fue la de Vargas (2017) sobre la comunicación organizacional y clima laboral, los resultados mostraron un NS con un $p= 0.00$ menor a 0.05 indicando una relación significativa entre la dimensión 1 V1 CF y el clima laboral, evidenciando un $Rho= 0.442$. Se concluyó que existió una relación moderada entre la dimensión 1 V1 CF y el clima laboral, señalando que a mayor CF habrá mejor clima laboral en la IE. Por otro lado, hubieron estudios internacionales cualitativos que sirvieron de aporte a la investigación tal es el caso de Papic (2019) quién en su estudio sobre los tipos de CI en las IE, tuvo como resultados que el 90% de docentes manifestaron que en las IE ponen en práctica la CF para direccionar de manera adecuada el cumplimiento de los objetivos propuestos. Se concluyó, que la adecuada CF, favoreció el trabajo entre docentes y directivos, generando un trabajo colaborativo, mejorando el CO. Otro aporte cualitativo fue la investigación de Botez (2019) donde desarrolló un estudio sobre la CI, cuyo objetivo fue lograr determinar aspectos generales de la CI en las IE. Los resultados mostraron que el 62% de docentes emplearon una adecuada CF en las IE. Sus conclusiones mostraron que la comunicación fue constante ya que generó un adecuado CO. Por último, la investigación también, se relacionó con el aporte cualitativo de Arboleda (2017) quién realizó un estudio sobre la comunicación y el comportamiento organizacional. La conclusión fue que la CF desempeñó un papel importante en el comportamiento de la organización, debido a que logró un proceso de transformación, propiciando un compromiso e integración entre los docentes, perfeccionando estrategias comunicativas, el cual, fue de fundamental importancia en el

ámbito educativo. Con estos resultados, se pudo afirmar que la CF es muy importante en las IE ya que evidenció un buen CO propiciando una adecuada relación entre los docentes para el logro de los objetivos, así como lo señaló Arizcuren (2008) quien definió a la CF como aquella que está desarrollada formalmente, preservando los niveles jerárquicos de la organización, cuyo objetivo es transferir y recibir la información empleada en el lugar determinado.

En referencia al objetivo específico 2, el cual fue determinar si existe relación entre la comunicación informal y CO en los docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020, se pudo evidenciar que existió relación entre la comunicación informal y CO y esto se demostró, en la contrastación de la hipótesis específica 2, obteniendo un NS con un $p= 0.00$ menor a 0.05, el cual, se rechazó la H_0 , por otro lado, se aceptó la H_a . Además, se obtuvo un $Rho= 0.441$, concluyendo que existió una relación moderada entre la comunicación informal y CO. El estudio realizado tuvo similitud con la investigación de Graza (2018) acerca de las relaciones interpersonales y CO, cuyos resultados evidenciaron un NS con un $p= 0.00$ menor a 0.05 donde se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . También, obtuvo un $Rho= 0.653$, concluyendo que existió una relación moderada entre la dimensión 2 CIN y la variable CO, el cual señaló que el vínculo afectivo y relaciones sociales generaron un adecuado clima en los docentes.

Otro estudio que se asemejó fue la de Romero (2018) acerca de relación interpersonal y CO en los docentes, tuvo como resultado un NS con un $p= 0.01$ y un $Rho= 0.910$. Esta investigación llegó a la conclusión que hubo una relación muy alta entre la dimensión CIN y la variable CO, evidenciando que a mayor CIN mejor es el CO en la IE. Por otro lado, el trabajo de investigación se relacionó con el aporte de Irnidayanti, Maulana, Helms y Fadhilah (2020) acerca de la motivación y comportamiento docente, cuyo objetivo fue precisar la relación entre las dos variables. Dichos resultados demostraron un NS con un $p=0.00$ menor a 0.05 y una coeficiente de correlación de pearson = 0.43 generando una motivación controlada moderada con un (75,22 %) y la motivación autónoma obtuvo un nivel moderado de (78,4%). Esto demostró, que a superior altitud de motivación controlada se obtuvo una superior altitud de motivación autónoma. La conclusión fue que se destacó la importancia de la motivación en la CIN, el cual, ayudó en las relaciones entre los docentes, presentando mejoras en el CO. Cabe precisar que esta investigación señaló la dimensión CIN el cual, se demostró que puede ser relacionada con otras variables de estudio.

Con estos resultados, se pudo afirmar que la CIN contribuyó de manera favorable en el CO, a través, de la interacción amena entre los docentes en el ámbito laboral, tal y como lo afirmó Zayas (2010) señalando que es un medio necesario que esta inmerso en la parte de la comunicación laboral y se fundamenta para el logro óptimo organizativo. La CIN está determinada entre las personas que conforman la organización, a través, de lazos de afecto, conocimiento entre ellos, simpatía, libre de la labor o cargo que desempeñen, proporcionando aportes y el intercambio de vivencias y conocimientos.

En referencia al objetivo específico 3, el cual fue determinar si existe relación entre los canales de comunicación y CO en los docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020, se pudo evidenciar que existió relación entre los canales de comunicación CC y CO, el cual, se demostró en la contrastación de la hipótesis específica 3, obteniendo un NS con un $p = 0.00$ menor a 0.05, el cual, se rechazó la H_0 , por otro lado, se aceptó la H_a . Además, se evidenció un $Rho = 0.662$, Es así que se concluyó que existió una relación moderada entre los canales de comunicación y el CO. El estudio realizado se asemejó a la investigación de Sotelo y Figueroa (2017) acerca de la relación entre el CO y la calidad de servicio. Tuvo como resultados un NS con un $p = 0.01$ menor a 0.05, el cual, se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a y obtuvo un $Rho = 0.864$. Cuya conclusión, demostró que existió relación alta entre la dimensión 4 (gobierno electrónico) y el CO, evidenciando que a mayor empleo de los CC habrá un mejor CO.

Otras investigaciones que sirvieron de aporte fueron la de Escudero, Martínez y Nieto (2018); Questa, Rodríguez y Meneses (2018) quienes realizaron estudios referidos a las TIC en la formación colaborativa docente. Las conclusiones fueron que los CC basados en las TIC son convenientes, debido a que influyen de manera positiva en la formación colaborativa docente generando un buen CO. Asimismo, se generó aportes mejorando la programación de actividades y recursos debido a que se compartió de forma sistemática en las IE. En tanto, Castañeda, Steve y Adell (2018) realizaron un estudio acerca de las competencias del docente en el mundo digital. Las conclusiones fueron que los CC favorecieron las competencias del docente, orientado hacia la mejora de su desempeño, por ende, se estableció un buen CO poniendo en práctica el trabajo colaborativo. En tanto, Valera y Valenzuela (2020) en su estudio acerca del empleo de las tecnologías de información y comunicación TIC como competencia docente. Sus resultados demostraron que el 90% de docentes utilizan las TIC en su quehacer cotidiano. Dicha investigación concluyó en que el

uso de los canales de comunicación TIC favoreció las competencias docentes y el CO, debido a las facilidades que brindó los directivos a su personal docente.

Con estos resultados, se pudo afirmar que los CC pueden estar relacionadas con otras variables de estudio, de tal manera, que contribuyeron de forma favorable en el CO, considerando que hoy en día, el uso de estas tecnologías son necesarias para las clases remotas impartidas a nivel mundial, donde los directivos organizaron un trabajo conjunto con sus docentes en cuanto la capacitación y adaptación en estos medios tecnológicos, tal y como lo señaló Arizcuren (2008) quién indicó, que el establecimiento de los canales (TIC), favorece la participación comunicativa de todos los niveles.

Por otro lado, hubieron investigaciones internacionales que no tuvieron concordancia en los resultados, tal es el caso de Alvarado, Aragón y Bretones (2020) en su estudio sobre la actitud docente hacia la introducción de las TIC. Sus resultados indicaron que la incorporación de los canales de comunicación TIC en las instituciones, es una tarea difícil de realizar, debido a la falta de materiales y recursos. En consecuencia, existió competencia docente sometida por las altas demandas organizativas e incorporación de docentes más jóvenes, generando inseguridad laboral y personal, perjudicando el CO. Otra investigación que discrepó con el resultado obtenido fue el de Bedoya (2017) acerca de la CI en las IE, los resultados demostraron que los docentes no estuvieron capacitados en el uso de tecnologías que brindó la IE. Dicha investigación concluyó, en que las IE necesitan de manera obligatoria emplear los canales de comunicación como un factor principal que contribuya a direccionar y dirigir los sucesos internos, ya que aún carecen del manejo de las TIC, el cual será de fundamental importancia en el CO.

V.Conclusiones

Primera. En referencia al objetivo general, se logró determinar que existe relación entre la comunicación interna y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020, en base a los resultados obtenidos (p valor = 0.00 y un Rho = 0.634), se concluye que existe una relación moderada entre ambas variables; es decir, a mejor CI habrá un adecuado CO en los docentes.

Segunda. En referencia al primer objetivo específico, se logró determinar que existe relación entre la comunicación formal y clima organizacional en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020, en base a los resultados obtenidos (p valor = 0.00 y un Rho = 0.484), se concluye que existe una relación moderada entre la CF y CO; es decir, a mejor CF existirá un adecuado CO en los docentes.

Tercera. En referencia al segundo objetivo específico, se logró determinar que existe relación entre la comunicación informal y el clima organizacional en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020, , en base a los resultados obtenidos (p valor = 0.00 y un Rho = 0.441), se concluye que existe una relación moderada entre la CIN y CO; es decir, una oportuna comunicación informal logrará un adecuado CO en los docentes.

Cuarta. En referencia al tercer objetivo específico, se logró determinar que existe relación entre los canales de comunicación y clima organizacional en docentes de IEP de Lurigancho – Chosica, 2020, en base a los resultados obtenidos (p valor = 0.00 y un Rho = 0.662), se concluye que existe una relación moderada entre los CC y CO; es decir, el uso adecuado de los CC mejorará el CO en los docentes.

VI. Recomendaciones

Primera. A los directores de las IEP de Lurigancho – Chosica, establecer nuevas estrategias, el cual sirva de guía para el fortalecimiento de la comunicación interna entre los docentes, con la finalidad de interactuar armónicamente en el lugar de trabajo y lograr un adecuado clima organizacional.

Segunda. A los docentes de las IEP de Lurigancho -Chosica, poner en práctica la comunicación formal, ya que, una comunicación planificada y organizada con anterioridad, permitirá direccionar de manera positiva las IEP, fortaleciendo el clima organizacional entre ellos.

Tercera. A la plana directiva de las IEP de Lurigancho - Chosica, generar espacios donde los docentes compartan sus emociones y experiencias dentro de las actividades realizadas en las IEP, fomentando lazos de empatía, solidaridad y unión, orientada a mejorar las relaciones entre ellos, el cual, permitirá mejorar el clima organizacional.

Cuarta. Al Ministerio de Educación, proporcionar capacitaciones a los docentes, en cuanto al manejo de los canales de comunicación TIC, debido a la alta afluencia que se presentó, a causa, de la pandemia COVID – 19 vivida en el año 2020, el cual, permitirá estar a la vanguardia en cuanto al manejo de las TICS y así lograr un adecuado clima organizacional.

Referencias

- Ahmad, H. (07 January, 2017). The Effect of Internal Communication on Employees Commitment to Change in Malaysian Large Companies. *Macrothink Institute*, 8(1), 57-68. doi:10.5296/bms.v8i1.10629
- Ahmad, Z., Ali, L. y Ahmad, N. (12 December, 2012). Organizational climate: A study of pharmaceutical industry in Pakistan. *Full Length Research Paper*, 6(49), 201-334. doi: 10.5897/AJBM09.463
- Alvarado, L., Aragón, R. y Bretones, F. (21 March, 2020). Actitudes de los profesores hacia la incorporación de las TIC en las escuelas públicas ecuatorianas. *TechTrends*, 8(1), 64-96. doi:10.1007/s11528-020-00483-7
- Arboleda, R. (Abril - Junio, 2017). Estructuras disipativas en la comunicación y comportamiento organizacional. *Razón y palabra*, 21(9), 498-521. Recuperado de: file:///C:/Users/usuario/Downloads/891-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3561-1-10-20170713.pdf
- Arizcuren, A. (2008). *Guía de buenas prácticas de comunicación interna*. España: PEAPS. Recuperado de: <https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/bp-comunicacion-interna.pdf>
- Bedoya, S. (10 de Octubre, 2017). Comunicación interna en instituciones educativas oficiales de la ciudad de Montería, Colombia: El Caso de la Institución Educativa Cristóbal Colón. *Latina CS*, 7(9), 82-94. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6065565>
- Botez, S. (02 June, 2019). Analysis of Internal Communication in high school education in Teleorman country. *Euromentor*, 10(2), 83 - 94. Recuperado de: <https://euromentor.ucdc.ro/euromentor-iunie-2019l.pdf#page=83>
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Editorial Trillas.
- Castañeda, L., Steve, F. y Adell, J. (31 de Enero, 2018). ¿Por qué es necesario repensar la competencia docente para el mundo digital? *Educación a Distancia*, 6(56), 1 - 20. doi:http://dx.doi.org/10.6018/red/56/6
- Charry, H. (Enero - Junio, 2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 23-54. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci_arttext

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGRAW-HILL.
Recuperado de:
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chmielecki, M. (11 July, 2015). Factors Influencing Effectiveness of Internal Communication. *De gruyter OPEN*, 23(2), 24-38. doi:10.7206/mba.ce.2084-3356.139
- Cristóbal, E. (2017). Clima organizacional y relaciones interpersonales en docentes del nivel secundaria de la institucion educativa N° 143 Solidaridad II Campoy, SJL - 2017. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperado de:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_6c9c1682101bbe9f90f247993e722809/Details
- Dawson, J., Gonzáles, V., Davis, A. y West, M. (22 January, 2008). Organizational climate and climate strength in UK hospitals. *ReseartchGate*, 17(1), 89 - 111. doi:10.1080/13594320601046664
- De Castro, A. (2004). *Comunicación organizacional (técnicas y estrategias)*. Colombia: Universidad del norte. Recuperado de: <https://url2.cl/m4UCw>
- Duncan, J. (1991). *Grandes ideas en la dirección de empresas*. Madrid: Lavel S.A. Recuperado de: <https://url2.cl/e1VJE>
- Erturk, A. y Ziblim, L. (11 January, 2020). Is The Perception of Organizational Deviation Affected by The Organizational Climate? Research in Schools. *Eurasian Journal of Educational Research*, 85(1), 1-22. Recuperado de:
<https://eric.ed.gov/?id=EJ1242392>
- Escudero, J., Martínez, B. y Nieto, J. (Octubre - Diciembre, 2018). Las TIC en la formación continua del profesorado en el contexto español. *Dialnet*, 5(2), 57 - 80. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6575510>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2008). *Un enfoque de la educación para todos basado en los derechos humanos*. New York: División de comunicaciones. Recuperado de <https://url2.cl/QEENL>
- Forehand, G. y Von, G. (23 February, 1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *American Psychological Association*, 62(6), 361–382. doi:<https://doi.org/10.1037/h0045960>

- Graza, M. (2018). Relaciones interpersonales y clima organizacional en la Institución Educativa N° 2096 “Perú – Japón”. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: <https://url2.cl/7ic4X>
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL. Recuperado de: <https://url2.cl/SBcwX>
- Irnidayanti, Y., Maulana , R., Helms, M. y Fadhilah, N. (17 April, 2020). Relationship between teaching motivation and teaching behaviour of secondary education teachers in Indonesia. *Routledge*, 43(2), 271 - 308. doi:10.1080/02103702.2020.1722413
- Jackson, D., Beavin, J. y Watzlawick, P. (2011). *Teoría de la comunicación humana*. California: Herder. Recuperado de: <https://url2.cl/DnTqX>
- Kalla, H. (01 December, 2005). Integrated internal communications: a multidisciplinary perspective. *Emerald insight*, 10(4), 302-314. doi:<https://doi.org/10.1108/13563280510630106>
- Litwin, G. y Stringer G. (1978). *Motivation and Organizational Climate*. California: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University. Recuperado de: <https://url2.cl/Dtb4D>
- Lyn, S. y Mounter, P. (2008). *Effective Internal Communication* (2da. ed.). Gran Bretaña: Kogan Page. Recuperado de: <https://www.amazon.es/Effective-Internal-Communication-Practice-2008-08-01/dp/B01FIWU2FM>
- Machado, M. (Julio - Septiembre, 2019). Evaluación del clima institucional. caso: unidad educativanacional de adultos “Escuela taller monseñor Arias Blanco” Maracay, estado Aragua. *Prohominum*, 1(3), 78 - 96. Recuperado de: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/prohominum/article/view/36>
- McEwan, D., Ruissen, G., Eys, M. y Zumbo, B. (13 January, 2017). The Effectiveness of Teamwork Training on Teamwork Behaviors and Team Performance: A Systematic Review and Meta-Analysis of Controlled Interventions. *PLOS ONE*, 12(1), 1-23. doi:10.1371/journal.pone.0169604
- Miah, K. (14 January, 2014). Effects of organizational climate on employee service quality in Foreign Tobacco Company of Bangladesh. *ResearchGate*, 10(2), 1-15. Recuperado de: <https://url2.cl/JLYIb>

- Ministerio de educación del Perú. (2017). *Necesidades formativas y condiciones institucionales en un grupo de docentes y directivos el Perú*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú. Recuperado de: <https://url2.cl/jNaFH>
- Oviedo, N. (2018). Comunicación y clima institucional en la institución educativa "Tupac Amaru" de Huayanay, Santa Ana, La Convención, 2018. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: <https://url2.cl/chXjt>
- Oyarvide, H., Reyes, E. y Montaña, M. (04 de Octubre, 2017). La comunicación interna como herramienta indispensable de la administración. *Dominio de las ciencias*, 3(4), 296-309. Recuperado de: [file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-LaComunicacionInternaComoHerramientaIndispensableD-6174479%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-LaComunicacionInternaComoHerramientaIndispensableD-6174479%20(4).pdf)
- Papic, K. (15 de Marzo, 2019). Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados de Chile. *Cuadernos de investigación educativa*, 10(1), 63 - 83. doi: 10.18861/cied.2019.10.1.2881
- Pazmiño, R. (2019). Comunicación y clima organizacional en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2018. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Piura - Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43008/Pazmi% c3% b1o_SRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43008/Pazmi%c3%b1o_SRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Peña, E., Muñiz, J., Campillo, A., Fonseca, E. y García, E. (20 September, 2013). Assessing organizational climate: Psychometric properties of the CLIOR Scale. *Psicothema*, 25(1), 137-144. doi:10.7334/psicothema2012.260
- Pungus, J., Saerang, D. y Pandowo, M. (03 September, 2017). The role of internal communication in driving employee. *Jurnal EMBA*, 5(3), 40-96. Recuperado de: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/18293-37697-1-PB.pdf>
- Questa, T., Rodríguez, M. y Meneses, J. (27 de Marzo, 2018). Colaboración y uso de las TIC como factores del desarrollo profesional docente en el contexto educativo uruguayo. *UAB*, 9(1), 13-34. doi:10.18861/cied.2018.9.1.2818.
- Reinoso, H. y Araneda, B. (13 de Agosto, 2007). Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. *Ingeniería industrial*, 6(1), 39-54. Recuperado de: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/Dialnet-DisenoYValidacionDeUnModeloDeMedicionDelClimaOrgan-5006105.pdf>

- Romero, Y. (2018). Relaciones interpersonales y clima organizacional en los docentes de la institucion educativa Santa Fortunata. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28540>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: Bussiness Support Aneth S.R.L. Recuperado de: [file:///C:/Users/usuario/Downloads/libro-manual-de-terminos-en-investigacion%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/libro-manual-de-terminos-en-investigacion%20(3).pdf)
- Sandoval, M. (28 de abril, 2004). Concepto y dimensiones de clima organizacional. *Administración*, 10(27), 78-88. Recuperado de: <https://url2.cl/hp9Zl>
- Schneider, B., Ehrhart, M. y Macey, W. (30 January, 2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361-388. doi:10.1146/annurev-psych-113011-143809
- Sincic, D. y Poloski, N. (07 December, 2007). Integrating internal communications, human resource management and marketing concepts into the new internal marketing philosophy. *FEB – Working Paper Series*, 6(1), 07 - 12. Recuperado de: file:///C:/Users/usuario/Downloads/Clanak_07_12.pdf
- Sokol, A., Gozdek, A., Figurska, I. y Blaskova, M. (13 May, 2014). Organizational climate of higher education institutions and its implications for the development of creativity. *Elsevier*, 8(1), 279 – 288. doi:10.1016/j.sbspro.2015.04.767
- Sotelo, J. y Figueroa, E. (Julio - Diciembre, 2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Ride*, 8(15), 1-26. doi:10.23913/ride.v8i15.312
- Spitzer, R. y Swidler, M. (16 April, 2003). Using a marketing approach to improve internal communications. *Employment Relations*, 30(1), 69-82. doi: <https://doi.org/10.1002/ert.10076>
- Stevens, M. y Campion, M. (20 August, 1994). The knowledge, skill, and ability requirements for teamwork: implications for human resource management. *Journal of Management*, 20(2), 503-530. Recuperado de: <https://url2.cl/tUjIK>
- Tagiuri, R. y Litwin, G. (1968). *Organizational climate : explorations of a concept*. Chicago: Harvard University. Recuperado de: <https://www.worldcat.org/title/organizational-climate-explorations-of-a-concept/oclc/575>
- Valderrama, S. (2010). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos. Recuperado de: <http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi->

- bin/koha/opac-search.pl?q=au:SANTIAGO%20VALDERRAMA%20MENDOZA
- Valera, S. y Valenzuela J. (January - April, 2020). Uso de las tecnologías de la información y la comunicación como competencia transversal en la formación inicial de docentes. *Electrónica Educare*, 24(1), 1-20. doi:10.15359/ree.24-1.10
- Vargas, G. (2017). Comunicación organizacional y clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral – 2016. (*Tesis de maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: <https://url2.cl/3hXZn>
- Villegas, L., Marroquín, R., Del Castillo, V. y Sánchez, R. (2011). *Teoría y praxis de la investigación científica*. Lima: San Marcos. Recuperado de: http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=20619&query_desc=su%3AINVESTIGACION%20CIEN TIFICA%20and%20su-to%3AINVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA
- Vos, L. y Page, S. (20 April, 2020). Marketization, performative environments, and the and the Impact of organizational climate on teaching practice in business schools. *Academy of management learning and education*,, 19(1), 59-80. doi:10.5465/amle.2018.0173
- Zayas, P. (2010). *La comunicación interpersonal*. España: EAE. Recuperado de: http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55772.pdf

Anexos

Anexo 1: Artículo científico

Tesis:

La comunicación interna y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020

Thesis: Internal communication and the organizational climate in teachers of the private educational institutions of Lurigancho - Chosica, 2020

Correspondencia

Fiorella Peña Espinoza
jfiorella1128@gmail.com

*Citar como: Peña Espinoza, F
Tesis: comunicación interna y
clima organizacional en
docentes de las instituciones
educativas privadas de
Lurigancho – Chosica, 2020*

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Fiorella Peña Espinoza

1 Escuela de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre comunicación interna y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020. Estuvo basado dentro del paradigma positivista, el enfoque de estudio fue cuantitativo, de tipo básico, nivel correlacional, método hipotético deductivo y diseño no experimental de corte transversal.

Los sujetos que intervinieron en el trabajo de estudio fueron seleccionados por un muestreo no probabilístico, considerándose como población y muestra a 60 docentes. La recolección de datos estuvo apoyada por la técnica de la encuesta, empleando el cuestionario como instrumento para ambas variables de estudio. El instrumento de comunicación interna fue adaptado y se consideró 3 dimensiones, 9 indicadores y 23 ítems, se validó por el juicio de expertos y se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach mostrando un resultado de 0.924, determinando la confiabilidad del instrumento. Por otro lado, en el instrumento de clima organizacional fue adaptado y se consideró 4 dimensiones, 8 indicadores y 23 ítems, también, se validó por el juicio de expertos y se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach mostrando un resultado de 0.939, determinando su confiabilidad.

Para la variable comunicación interna se tomó como autor base a Arizcuren (2008) y para la variable clima organizacional a Litwin y Stringer (1968).

Para obtener el nivel de relación entre las variables, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman.

Los resultados del estudio señalaron que existió relación significativa entre la comunicación interna y clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020, presentando un nivel de significancia con un $p=0.00$ menor a 0.05, es decir, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna y un $Rho=0.634$, señalando que existió una relación moderada entre ambas variables.

Palabras claves: Comunicación interna, clima organizacional y comunicación formal.

Abstract

The present study had as a general objective to determine if there is a relationship between internal communication and organizational climate in teachers of private educational institutions in Lurigancho - Chosica, 2020. It was based within the positive paradigm, the study approach was quantitative, basic, level correlational, deductive hypothetical method and non-experimental cross-sectional design.

The subjects who participated in the study work were selected by a non-probability sampling, considering 60 population as the population and sample. Data collection was supported by the survey technique, using the questionnaire as an instrument for both study variables. The internal communication instrument, it was adapted and 3 dimensions, 9 indicators and 23 items were considered, it was validated by the judgment of experts and the Cronbach's Alpha coefficient was applied, showing a result of 0.924, determining the reliability of the instrument. In the organizational climate instrument, it was adapted and 4 dimensions, 8 indicators and 23 items were considered; it was also validated by the judgment of experts and the Cronbach's Alpha coefficient was applied, showing a result of 0.939, determining its reliability.

For the internal communication variable, Arizcuren (2008) was taken as the base author, Litwin, and Stringer (1968) for the organizational climate variable.

To obtain the level of relationship between the variables, the Spearman correlation coefficient was used.

The results of the study indicated that there was a significant relationship between internal communication and organizational climate in teachers of private educational institutions in Lurigancho - Chosica, 2020, presenting a level of significance with a $p = 0.00$ less than 0.05, that is, it was rejected the null hypothesis and the alternative hypothesis and a $Rho = 0.634$ were accepted, indicating that there was a moderate relationship between both variables.

Key words: Internal communication, organizational climate and formal communication.

I. Introducción.

En Latinoamérica, se dio a conocer, que el trabajo colaborativo entre el personal docente no se llevó a cabo, el 64% de docentes señalaron que los directores no proporcionaron un apoyo adecuado, no dieron respuestas a sus preocupaciones, por otro lado, no involucraron a los docentes en las determinaciones decisivas, mostrando un inapropiado respeto hacia sus derechos. A pesar de que el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef, 2008) señaló las condiciones de trabajo que se debió brindar a los docentes y generar la instrucción de atención de sus derechos. En el Perú, se evidenció que un 47% de los docentes tienen una comunicación ineficaz, conducta defensiva, desconfianza, falta de cooperación, señalando que la sobrecarga de trabajo en la gestión institucional, dificultó el desarrollo personal y autónomo. Por tal motivo, se generó conflictos y dificultades en las instituciones educativas IE, influyendo negativamente en su desempeño, restando tiempo para dedicarle a los aspectos pedagógicos y tareas administrativas. Es por ello, que El Ministerio de Educación del Perú (Minedu, 2017), reconoció estos conflictos y dificultades en las IE, y decidió emplear programas de intervención para tratar estos problemas.

En las IE privadas de Lurigancho Chosica, se encontraron numerosas dificultades, comenzando por el afrontamiento a la pandemia (COVID – 19), el cual ha generado nuevos reajustes educativos, donde los docentes tuvieron que estar varias horas frente a la computadora, tratando de adaptarse a las nuevas formas de enseñanza, asimismo, tuvieron dificultades en el manejo de las tecnologías de información y comunicación (TIC), generando desigualdades, los cuales, debilitaron las relaciones internas entre ellos, debido a la sobrecarga de trabajo virtual. Por otro lado, se observó que no cuentan con el personal idóneo para la organización académica tal es el caso, que en algunas IE no contaban con una coordinadora, generando un trabajo aislado, mostrando una estrecha relación y que en suma dificultó su labor, es por ello, que los docentes perciben no recibir la adecuada atención de parte de sus directivos.

Bases teóricas.

En referencia a las teorías relacionadas sobre la primera variable acerca de CI Arizcuren (2008)

señaló que es una sucesión donde un grupo de palabras pasa a ser mensaje y es transferido a un individuo o un equipo perteneciente, donde el significado recibido tiene que ser igual a lo que los individuos quisieron informar.

Para la primera variable, se tuvo como teoría a la comunicación humana teniendo como autores a Jackson, Beavin y Watzlawick (2011), ellos señalaron que está representada por un pensamiento constructivista y sistemático, basado en un sistema de interacciones a través del intercambio de información entre las personas. Esta teoría señaló que los problemas existentes en una organización, se debió a que las personas no tienen la misma forma de pensar, no comparten las mismas opiniones, generando discrepancias entre ellos.

La primera variable señaló tres dimensiones: La comunicación formal, la comunicación informal y los canales de comunicación.

En referencia a las teorías relacionadas sobre la segunda variable acerca de CO se tuvo a Litwin y Stringer (1968) quienes definieron como el grupo de cualidades donde se mide el lugar donde desempeñan su función, observadas directa o indirectamente por los miembros que desempeñan su labor y que influyen su conducta y estado de ánimo.

Como segunda variable se señaló al clima organizacional CO se tuvo a Litwin y Stringer (1968) quienes definieron como el grupo de cualidades donde se mide el lugar donde desempeñan su función, observadas directa o indirectamente por los miembros que desempeñan su labor y que influyen su conducta y estado de ánimo. Es decir que el CO refleja el grado de relación de las necesidades y estado de ánimo de las personas en su lugar de trabajo.

La segunda variable se basó en la teoría de Litwin y Stringer (1968) Los escritores intentan explicar las razones vivenciales y ambientales que más intervienen en comportamiento y postura de la persona. Por otro lado, mencionaron la creación de nueve dimensiones que especificarían el clima que presenta una organización.

Estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad.

Para la segunda variable se señaló cuatro dimensiones: La estructura, Recompensa, apoyo y conflicto.

Dentro de la formulación del problema se señaló como problema general: ¿Existe relación entre la CI y CO en docentes de las instituciones educativas privadas (IEP) de Lurigancho – Chosica, 2020? y como problemas específicos se mencionaron: ¿Existe relación entre la CF y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020?, ¿Existe relación entre la CIN y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020? y ¿Existe relación entre los CC y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020?

Por lo investigado, este estudio señaló como objetivo general determinar si existe relación entre la CI y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020. Además se mencionó como objetivos específicos: Determinar si existe relación entre la CF y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020, determinar si existe relación entre la CIN y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020 y determinar si existe relación entre los CC y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020.

Con respecto, al estudio realizado, se señaló como hipótesis general: Existe relación entre la CI y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020 y como hipótesis específicas: Existe relación entre la CIN y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020, existe relación entre la comunicación informal y el clima organizacional en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020 y existe relación entre CC y CO en docentes las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020.

II. Metodología

El enfoque de estudio fue cuantitativo, de tipo básica, el nivel descriptivo correlacional. Para la variable de la comunicación interna se tomó como base la teoría de Arizcuren y para la variable clima organizacional la teoría de Litwin y Stringer. Los sujetos que intervinieron en el trabajo de estudio fueron seleccionados por un muestreo no probabilístico, considerándose como población y muestra 60 docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica. La recolección de datos estuvo apoyada por la técnica de la encuesta, empleando el cuestionario como instrumento para ambas variables de estudio. Para obtener el nivel de relación entre las variables, se empleó el coeficiente de correlación de Spearman.

III. Resultados

Contrastación de hipótesis general

Ho: No existe relación entre la CI y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020.

Ha: Existe relación entre la CI y CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020.

Significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si p valor ≥ 0.05 ; aceptar la H_0

Si p valor < 0.05 ; rechazar la H_0

Tabla 1. Contrastación de hipótesis general

		CI	CO
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	.634**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	60	60
CO	Coefficiente de correlación	.634**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	60	60

Los resultados estadísticos de la contrastación de la hipótesis general mostraron un nivel de significancia (NS) con un p valor = 0.00 menor a 0.05, por lo tanto, se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . Además, se apreció en la prueba estadística, el coeficiente de correlación de Spearman un $Rho = 0.634$, demostrando que hubo una relación moderada entre las dos variables, esto quiere decir, que a mayor CI habrá mejor CO.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la V1 D1 CF y la V2 CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020.

Ha: Existe relación entre V1 D1 CF y la V2 CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020.

Significancia: 0,05

Regla de decisión:

Si p valor ≥ 0.05 ; aceptar la H_0

Si p valor < 0.05 ; rechazar la H_0

Tabla 2. Contrastación de hipótesis específica 1

		CF	CO
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	.484**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	60	60
CO	Coefficiente de correlación	.484**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	60	60

la hipótesis específica 1, mostraron un NS con un p valor = 0.00 menor a 0.05, por lo tanto, se rechazó la H_0 , por otro lado, se aceptó la H_a . Además, se apreció en la prueba estadística un $Rho = 0.484$, demostrando que hubo una relación

moderada entre la D1 V1 CF y V2 CO, esto quiere decir, que a mayor CF habrá mejor CO.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la D2 V1 CI y la V2 CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020.

Ha: Existe relación entre D2 V1 CIN y la V2 CO en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020.

Significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si p valor ≥ 0.05 ; aceptar la H_0

Si p valor < 0.05 ; rechazar la H_0

Tabla 3. Contrastación de hipótesis específica 2

		CIN	CO
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	.441**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	60	60
CO	Coefficiente de correlación	.441**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	60	60

Los resultados estadísticos de la contrastación de la hipótesis específica 2, mostraron un NS con un p valor = 0.00 menor a 0.05, por lo tanto, se rechazó la H_0 , por otro lado, se aceptó la H_a . Además, se apreció un $Rho = 0.441$, demostrando que hubo una relación moderada entre la D2 V1 CIN y la V2 CO, señalando, que a mayor CIN habrá mejor CO.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la D3 V1 CC y la V2 en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020.

Ha: Existe relación entre D3 V1 CC y la V2 en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020.

Significancia: 0,05

Regla de decisión:

Si p valor ≥ 0.05 ; aceptar la H_0

Si p valor < 0.05 ; rechazar la H_0

Tabla 4. Contrastación de hipótesis específica 3

		CC	CO
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	.662**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	60	60
CO	Coefficiente de correlación	.662**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	60	60

Los resultados estadísticos de la contrastación de la hipótesis específica 3, mostraron un NS con un p valor = 0.00 menor a 0.05, por lo tanto, se rechazó la H_0 , por otro lado, se aceptó la H_a . Además, se apreció en la prueba estadística un Rho = 0.662, demostrando que hubo una relación moderada entre la D3 V1 CC y la V2 CO, esto quiere decir, que a mayor uso de los CC habrá mejor CO.

IV. Discusión

A partir del objetivo general el cual fue, determinar si existió relación entre la CI y CO en los docentes de la IEP de Lurigancho – Chosica, 2020, se pudo evidenciar que existió relación entre ambas variables y esto se demostró en la contrastación de la hipótesis general en la tabla 1 obteniendo un NS con un p =0.00 menor a 0.05, el cual, se rechazó a la hipótesis nula, por otro lado, se aceptó la hipótesis alterna. Además, se obtuvo un Rho = 0.634, concluyendo que existió una relación moderada entre la CI y el CO. El estudio realizado se asemejó a la investigación peruana de Pazmiño (2019) quién investigó sobre la comunicación y el CO, donde sus resultados evidenciaron que existió un NS con un p =0.01 menor a 0.05, el cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . Por otro lado, obtuvo un Rho = 0.639, concluyendo en que se obtuvo una correlación moderada entre ambas variables. Con estos resultados se afirma que la CI contribuye de manera favorable en el CO, debido a que todos los miembros pertenecientes a la IE, mantienen una buena comunicación, propiciando un ambiente adecuado, además Lyn y Mounter (2008) señalaron que la CI es muy importante, no solo para la tranquilidad de los individuos, sino también, para el desempeño de una organización, si todos los trabajadores están informados y comprometidos pueden lograr mejores resultados. En referencia al objetivo específico 1, el cual fue determinar si existe relación entre la CF y CO en los docentes de la IEP de Lurigancho – Chosica, 2020, se pudo evidenciar en la tabla 2 que existe relación entre la D1 V1 CF y V2 CO y esto se demostró en la contrastación de la hipótesis específica 1, obteniendo un NS con un p = 0.00 menor a 0.05, el cual, se rechazó la H_0 , por otro lado, se aceptó la H_a . Además, se demostró Rho = 0.484, Es así que se concluyó que existió una relación significativa moderada entre la D1 V1 CF y V2 CO. El estudio realizado se asemejó a la

investigación de Cristóbal (2017) quién investigó sobre la CO y relaciones interpersonales. Sus resultados señalaron que existió un NS, donde el p valor = 0,00 menor a 0,05 y el Rho = 0.672 indicando que la correspondencia entre la dimensión habilidades comunicativas y CO fue positivo moderado. Dicha investigación concluyó en que existió una relación directa y significativa, asegurando que la adecuada CF generó un buen clima institucional. Con estos resultados se pudo afirmar que la CF es muy importante en las IE debido a que genera un buen CO el cual, propicia una adecuada relación entre los docentes para el logro de los objetivos, además, Arizcuren (2008) señaló que la CF es aquella que está desarrollada formalmente, preservando los niveles jerárquicos de la organización, cuyo objetivo es transferir y recibir la información empleada en el lugar determinado.

En referencia al objetivo específico 2, el cual fue determinar si existe relación entre la CIN y CO en los docentes de la IEP de Lurigancho – Chosica, 2020, se pudo evidenciar que existió relación entre la D2 V1 CIN y V2 CO y esto se demostró en la contrastación de la hipótesis específica 2, obteniendo un NS con un p =0.00 menor a 0.05, el cual, se rechazó la hipótesis nula, por otro lado, se aceptó la hipótesis alterna. Además, se demostró Rho = 0.441. Es así que se concluyó que existió una relación moderada entre la D2 V1 CIN y CO. El estudio realizado tuvo similitud con la investigación de Graza (2018) el cual, realizó un estudio acerca de las relaciones interpersonales y CO, cuyos resultados evidenciaron un NS con un p =0.00 menor a 0.05 donde se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a y un Rho = 0.653. Se concluyó que existió una relación positiva entre la dimensión CIN y la variable CO, indicando que el vínculo afectivo y relaciones sociales generaron un adecuado clima. Con estos resultados, se pudo afirmar que la CIN contribuye de manera favorable en el CO, a través, de la interacción amena entre los docentes en el ámbito laboral. Además, Zayas (2010) señaló que es un medio necesario que está inmerso en la parte de la comunicación laboral y se fundamenta para el logro óptimo organizativo. La CIN está determinada entre las personas que conforman la organización, a través de lazos de afecto, conocimiento entre ellos, simpatía, libre de la labor o cargo que desempeñen, proporciona

aportes y el intercambio de vivencias y conocimientos.

En referencia al objetivo específica 3, el cual fue **VI**. determinar si existió relación entre los CC y CO en **VII**. los docentes de la IEP de Lurigancho – Chosica, 2020, se pudo evidenciar que existió relación entre la D3 V1 CC y V2 CO y esto se demostró en la contrastación de la hipótesis específica 3, obteniendo un NS con un $p=0.00$ menor a 0.05, el cual, se rechazó la H_0 , por otro lado, se aceptó la H_a . Además, se evidenció un $Rho= 0.662$, Es así, que se concluyó que existió una relación significativa moderada entre la D3 V1 CC y V2 **VIII**. CO. El estudio realizado se asemejó a la **IX**. investigación de Sotelo y Figueroa (2017) acerca de la relación entre el CO y la calidad de servicio. Tuvo como resultados un NS con un $p= 0.01$ menor a 0.05 el cual se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a y obtuvo un $Rho= 0.864$. Cuya conclusión demostró existió relación positiva entre la dimensión 4 (gobierno electrónico) y el CO, evidenciando que a mayor empleo de los CC habrá un mejor CO. Con **X**. estos resultados se pudo afirmar que los CC pueden **XI**. estar relacionadas con otras variables de estudio, de tal manera que contribuyen de manera favorable en el CO, considerando hoy en día el uso necesario de estos, para las clases remotas impartidas a nivel mundial, donde los directivos organizan trabajos conjuntos con sus docentes en cuanto la capacitación y adaptación en estos medios tecnológicos. Además, Arizcuren (2008) señaló que el establecimiento de los canales (TIC), favorece la participación comunicativa de todos los niveles.

V. Conclusiones

Primera. En referencia al objetivo general. Se llegó a la conclusión que existe relación entre la comunicación interna y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020. Debido a que los resultados estadísticos mostraron un p valor = 0.00 y un $Rho= 0.634$. Por lo tanto, se evidenció que a mejor CI habrá un adecuado CO en los docentes.

Segunda. En referencia al primer objetivo específico. Se determinó que existe relación entre la comunicación formal y clima organizacional en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020. Debido a que los resultados estadísticos mostraron un p valor = 0.00 y un $Rho= 0.484$. Por

ello, se evidenció que a mejor CF existirá un adecuado CO en los docentes.

Tercera. En referencia al segundo objetivo específico. Se determinó que existe relación entre la comunicación informal y el clima organizacional en docentes de las IEP de Lurigancho – Chosica, 2020. Debido a que los resultados estadísticos mostraron un p valor = 0.00 y un $Rho= 0.441$. Indicando que a mejor comunicación informal se logrará un adecuado CO en los docentes.

Cuarta. En referencia al tercer objetivo específico. Se determinó que existe relación entre los canales de comunicación y clima organizacional en docentes de IEP de Lurigancho – Chosica, 2020. Debido a que los resultados estadísticos mostraron un p valor = 0.00 y un $Rho= 0.662$. Señalando que el uso adecuado de los CC mejorará el CO en los docentes.

VI. Recomendaciones

Primera. Se sugiere a los directores de las IEP de Lurigancho - Chosica, establecer nuevas estrategias, el cual sirva de guía para el fortalecimiento de la comunicación interna entre los docentes, con la finalidad de interactuar armónicamente en el lugar de trabajo y lograr un adecuado clima organizacional.

Segunda. Se propone a los docentes de las IEP de Lurigancho -Chosica, poner en práctica la comunicación formal, ya que, una comunicación planificada y organizada con anterioridad, permitirá direccionar de manera positiva las IEP, fortaleciendo el clima organizacional entre ellos.

Tercera. Se sugiere a los directores de las IEP de Lurigancho - Chosica, generar espacios donde se imparta la comunicación informal en los docentes, el cual, está basado en compartir sus emociones y experiencias dentro de las actividades realizadas en las IEP, fomentando lazos de empatía, solidaridad y unión entre todos, orientada a mejorar las relaciones entre ellos, el cual, permitirá mejorar el clima organizacional entre docentes.

Cuarta. Se propone a los directores de las IEP de Lurigancho - Chosica, proporcionar capacitaciones en cuanto al manejo de los canales de

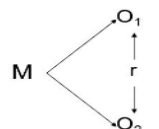
comunicación TIC, debido a la alta afluencia que se presentó, a causa, de la pandemia COVID – 19 vivida en el año 2020. Aquello, permitirá lograr un adecuado clima organizacional entre los docentes.

Referencias

1. Arizcuren, A. (2008). Guía de buenas prácticas de comunicación interna. España: PEAPS. Obtenido de <https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/bp-comunicacion-interna.pdf>
2. Cristóbal, E. (2017). Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales en Docentes del nivel secundaria de la institución educativa N° 143 Solidaridad II Campoy, SJL - 2017. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de <https://url2.cl/9Si62>
3. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (Unicef). (2008). Un enfoque de la educación para todos basado en los derechos humanos. New York: División de comunicaciones. Obtenido de <https://url2.cl/QEENL>
4. Graza, M. (2018). Relaciones interpersonales y clima organizacional en la Institución Educativa N° 2096 “Perú – Japón”. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Obtenido de <https://url2.cl/7ic4X>
5. Jackson, D., Beavin, J. y Watzlawick, P. (2011). Teoría de la comunicación humana. California: Herder. Obtenido de <https://url2.cl/DnTqX>
6. Litwin, G. y Stringer G. (1978). Motivation and Organizational Climate. California: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University. Obtenido de <https://url2.cl/Dtb4D>
7. Lyn, S. y Mounter, P. (2008). Effective Internal Communication (2da. ed.). Gran Bretaña: Kogan Page. Obtenido de <https://www.amazon.es/Effective-Internal-Communication-Practice-2008-08-01/dp/B01FIWU2FM>
8. Ministerio de educación del Perú (Minedu). (2017). Necesidades formativas y condiciones institucionales en un grupo de docentes y directivos el Perú. Lima: Biblioteca Nacional del Perú. Obtenido de <https://url2.cl/jNaFH>
9. Pazmiño, R. (2019). Comunicación y clima organizacional en docentes de una institución educativa, Guayaquil, 2018. Universidad Cesar Vallejo, Piura - Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43008/Pazmi%C3%B1o_SRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. Ride, 8(15), 1-26. doi:10.23913/ride.v8i15.312
11. Zayas, P. (2010). La comunicación interpersonal. España: EAE. Obtenido de http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55772.pdf

Anexo 2: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Comunicación interna y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable (1): COMUNICACIÓN INTERNA Arizcuren (2008) señaló que es un proceso a través del cual, un conjunto de significados toma forma de mensaje y es trasladado a una persona o un grupo de ellas, de tal manera que el significado percibido debe ser equivalente a lo que los iniciadores del mismo intentaron transmitir (p.18).				
¿Existe relación entre la comunicación interna y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020? Problema específico 1 ¿Existe relación entre la comunicación formal y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020? Problema específico 2 ¿Existe relación entre la comunicación informal y el clima organizacional en	Objetivo general determinar si existe relación entre la comunicación interna y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020 Objetivo específico 1 Determinar si existe relación entre la comunicación formal y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020 Objetivo específico 2 Determinar si existe relación entre la comunicación informal	Existe relación entre la comunicación interna y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020 Hipótesis específica: 1 Existe relación entre la comunicación formal y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020 Hipótesis específica: 2 existe relación entre la comunicación informal y el clima organizacional en	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles y rangos
			Comunicación formal	- Comunicación descendente - Comunicación ascendente - Comunicación horizontal - Comunicación transversal	1 - 7	Escala: ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) nunca (1)	Bueno 77 - 89 Regular 63 - 76 Malo 49 – 62
			Comunicación informal	- Comunicación social - Rumor	8 - 13		
			Canales de comunicación	- Internet - Telefonía - Videoconferencia	14 -23		
			Variable(2): CLIMA ORGANIZACIONAL Litwin y Stringer (1968) lo definieron como un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen en su motivación y comportamiento (p.32).				

docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020?	y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020	docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles y rangos
Problema específico 3 ¿Existe relación entre los canales de comunicación y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020?	Objetivo específico 3 Determinar si existe relación entre los canales de comunicación y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020.	Hipótesis específica:3 Existe relación entre los canales de comunicación y el clima organizacional en docentes las instituciones educativas privadas de Lurigancho – Chosica, 2020.	Estructura	- Nivel organizativo - Distribución de funciones	1-5	Escala: ordinal Siempre (5) Casi siempre(4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca(1)	Bueno 77 - 115 Regular 39 - 76 Malo 23 – 38
			Cooperación	- Participación en equipos de trabajo - Roles asignados	6-11		
			Recompensa	- Condiciones laborales - Sistema de recompensa o reconocimiento	12-17		
			Conflicto	- Toma de decisiones - Resolución de conflictos	18- 20		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	DESCRIPTIVA Se usarán tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras,				
PARADIGMA: Positivista ENFOQUE: Cuantitativo TIPO: Básica NIVEL: descriptivo correlacional DISEÑO: No experimental de corte transversal. 	POBLACIÓN: 60 docentes. TIPO DE MUESTREO: muestreo no probabilística, intencional TAMAÑO DE MUESTRA: 60 docentes	Variable 1: Comunicación interna Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario - Autora: adaptado de Arizcuren, Ana Procedencia: España Año: 2008 Estructura: Está conformada por 23 ítems. Las dimensiones que mide el instrumento son: - Comunicación formal	INFERENCIAL: Se usará el índice de correlación de Spearman.				

<p>M=muestra O_x y O_y= observaciones en cada variable r= correlaciones en cada variable</p> <p>MÉTODO: Hipotético, Deductivo.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación informal - Canales de comunicación <p>Variable 2: Clima organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autores: adaptado de Litwin, George y Stringer, Robert Procedencia: EE.UU Año: 1968 Estructura. Está conformada por 23 ítems. Las dimensiones que mide el cuestionario son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estructura - Cooperación - Recompensa - Conflicto 			
---	--	--	--	--	--

Anexo 3: Matriz de operacionalización de las variables

Variable 1: Comunicación interna

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Comunicación formal	Comunicación descendente	1, 2	Escala Likert	Bueno
	Comunicación ascendente	3, 4	(1) Nunca	77- 89
	Comunicación horizontal	5, 6	(2) Casi nunca	Regular
	Comunicación transversal	7	(3) A veces	63 - 76
Comunicación informal	Comunicación social Rumores	8, 9, 10	(4) Casi siempre	Malo
		11, 12, 13	(5) Siempre	49 - 62
Canales de comunicación	Internet	14		
	Videoconferencia	15, 16, 17		
	Telefonía	,18, 19, 20		
		21, 22, 23		
Fuente: Adaptado de Arizcuren (2008)				

Variable 2: Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Niveles y rangos
Estructura	Nivel organizativo	1,2	Escala Likert	Bueno
	Distribución de funciones	3, 4, 5	(1) Nunca	77 - 90
Cooperación	Participación en equipos de trabajo Roles asignados	6, 7, 8, 9,10	(2) Casi nunca	Regular
			(3) A veces	61 - 76
		11	(4) Casi siempre	Malo
Recompensa	Condiciones laborales Sistema de recompensa o reconocimiento	12, 13	(5) Siempre	45- 60
		14, 15, 16, 17		
Conflicto	Toma de decisiones	18, 19, 20		
	Resolución de problemas	21, 22, 23		
Fuente: Adaptado de Litwin y Stringer (1968)				

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica del instrumento para medir la Comunicación Interna

Nombre: Cuestionario para medir la comunicación interna.

Adaptado de: Ana Arizcuren

Lugar: Instituciones educativas privadas de Lurigancho Chosica

Fecha de aplicación: 2020

Objetivo Determinar la relación entre la CI y CO en docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho - Chosica, 2020.

Administrado a: 60 docentes

Tiempo 30 minutos

Estructura: Conformada por 24 Items

Observación: Se aplicó a través de google formulario

COMUNICACIÓN INTERNA					
Buen día, el presente cuestionario tiene por objetivo conocer cómo se está dando la comunicación interna en los docentes. Para lo cual se le pide que conteste de manera objetiva las preguntas indicadas, seleccionando la respuesta que usted crea conveniente.					
DIMENSIÓN 1 COMUNICACIÓN FORMAL					
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Recibes información por parte del director de la institución educativa (IE) en donde laboras?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ¿El director informa sobre las actividades planificadas que se va a realizar en la IE?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ¿Participas en reuniones de trabajo con tus superiores con el fin de intercambiar información?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. ¿Informas a tus superiores sobre percances o problemas que suceden en su aula?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

5. ¿Brindas información importante a tus compañeros de trabajo?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

6. ¿Consideras recibir información adecuada de tus compañeros de trabajo?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

7. ¿Consideras que la comunicación entre todo el personal de la IE es adecuada?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

DIMENSIÓN 2 COMUNICACIÓN INFORMAL

Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

8. ¿Los cumpleaños de los colegas son celebrados a través de la plataforma Zoom, Facebook o WhatsApp?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

9. ¿El día de la madre y del padre son recordados dentro de las redes sociales que estamos participando de forma activa los docentes, manifestando nuestra estima?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

10. ¿Las experiencias y casuísticas en la labor docente son compartidas en las redes sociales en las que participamos los docentes?

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

11. ¿El desconcierto sobre la continuidad laboral es compartido y en muchos casos mal interpretado en las redes sociales en las que participamos los docentes?

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

12. ¿Los recortes de remuneraciones de otros colegas son expresadas de forma abierta sin confirmación alguna?

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

13. ¿Los rumores sobre el retiro de los estudiantes de la IE particular a una IE pública causan preocupación?

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

DIMENSIÓN 3 CANALES DE COMUNICACIÓN

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14. ¿Se realizan reuniones de trabajo para tratar temas educativos a través de zoom?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. ¿El director está en contacto con los docentes vía telefónica?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. ¿Los docentes comunican las diferentes actividades académicas a sus estudiantes a través de la plataforma de la IE?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. ¿Los docentes comunican las diferentes actividades académicas a los estudiantes a través del grupo de WhatsApp de la IE?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. ¿Los docentes comunican las diferentes actividades académicas a los padres de familia a través de grupo de WhatsApp de la IE?

☐☐☐☐☐

19. ¿Las evaluaciones a los estudiantes se están trabajando a través de aplicativos digitales tales como videos, formularios de google, entre otros?

☐☐☐☐☐

20. ¿El director de la IE se comunica a través de videoconferencias con los padres de familia de cada aula?

☐☐☐☐☐

21. ¿El director hace seguimiento a las actividades de cada aula a través de las comunicaciones que se tiene en cada grupo de WhatsApp?

☐☐☐☐☐

22. ¿El director se comunica a través de las reuniones semanales que los docentes tienen con los PPFF sobre cualquier dificultad técnica que haya ocurrido?

☐☐☐☐☐

23. ¿El director y/o Coordinadores realizan las actividades de supervisión de los materiales educativos de cada sesión a través de la revisión del google Classroom y/o plataforma de la IE?

☐☐☐☐☐

Ficha técnica del instrumento para medir el Clima Organizacional

Nombre: Cuestionario para medir el clima organizacional.

Adaptado de: Litwin y Stringer

Lugar: Instituciones educativas de Lurigancho Chosica

Fecha de aplicación: 2020

Objetivo Determinar la relación entre la CI y CO en docentes de las instituciones educativas privadas de Lurigancho - Chosica, 2020.

Administrado a: 60 docentes

Tiempo: 30 minutos

Observación: Se aplicará a través de Google Forms

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Buen día, el presente cuestionario tiene por objetivo conocer cómo es el clima organizacional en los docentes. Para lo cual se le pide que conteste de manera objetiva las preguntas indicadas, seleccionando la respuesta que usted crea conveniente.

DIMENSIÓN 1: ESTRUCTURA

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Considero que la dirección hace partícipe a los docentes en la toma de decisiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Se planifican reuniones en donde tanto el director como docentes trabajan en dar solución ante dificultades presentadas en las diferentes aulas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Considero que la distribución de los roles permite una mejora en la gestión educativa.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

4. La distribución de las funciones de soporte técnico, apoyo con los aplicativos informáticos, considera las habilidades y destrezas del personal asignado.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

5. Cuando se presenta un escenario de deserción escolar, el director asigna la función de comunicarse y dar seguimiento al estudiante en su incorporación de actividad académica.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

DIMENSIÓN 2: COOPERACIÓN

Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

6. Participas de manera activa y dinámica en los equipos de trabajo.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

7. Los docentes comparten vivencias y experiencias educativas para mejorar las clases remotas.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

8. Dentro de los equipos de trabajo de los diferentes niveles como inicial, primaria y secundaria se está poniendo en práctica el trabajo colaborativo.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

9. Ante la ausencia de una docente por motivos de enfermedad, los colegas nos organizamos para poder reemplazar sus actividades planificadas de esos días de ausencia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Te sientes con la confianza de llamar a tu compañero de trabajo ante una dificultad técnica dentro de mi sesión de clase.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Considero que los roles asignados por parte de dirección a los docentes se cumplen con responsabilidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

DIMENSIÓN 3: RECOMPENSA

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
12. La IE respalda el servicio y mantenimiento de internet indispensable para mis clases remotas con mis alumnos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. La IE invierte en contar con el servicio ilimitado de una plataforma para realizar videoconferencias con estudiantes o entre docentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. La IE aporta un seguro social médico como parte de tu contrato.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. La IE otorga CTS a todos los docentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. La IE brinda diplomas, cartas de reconocimiento y otros documentos por el desempeño que realiza que favorece a mi legado laboral.

☐☐☐☐☐

17. La IE brinda anualmente reconocimiento público a docentes destacados.

☐☐☐☐☐

DIMENSIÓN 4: CONFLICTO

Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

18. El director delega a un responsable para capacitar a los docentes en el uso de plataformas virtuales para el desarrollo de las clases remotas en tiempos de cuarentena.

☐☐☐☐☐

19. El director y docentes se reúnen en buscar solución ante la situación de un docente con ausencia laboral por motivos de salud, lo cual afectaría la continuidad de las clases asignadas a este docente.

☐☐☐☐☐

20. El director propicia la sensibilización a los PPFF con morosidad de pagos de pensiones que afectarían los sueldos del personal de la IE.

☐☐☐☐☐

21. El director resuelve los conflictos referentes a la distribución de horas asignadas para el dictado de clases en la IE, sobre todo en el caso de presentarse cruce de horarios.

☐☐☐☐☐

22. El director propicia consenso de parte de todos los miembros pertenecientes a la IE en cuanto a las actividades a realizar dispuestas en el cronograma de actividades anuales.

☐☐☐☐☐

23. El director resuelve situaciones referente al método de evaluación virtual a los estudiantes, en los niveles de inicial, primaria y secundaria.

☐☐☐☐☐

Anexo 5: Validación de los instrumentos

----- Forwarded message -----

De: MITCHELL ALBERTO ALARCON DIAZ <malarcond@ucv.edu.pe>

Date: mar., 2 jun. 2020 a las 16:07

Subject: Validación de instrumentos

To: INVESTIGACION EPG ATE <investigacion.epg.ate@ucv.edu.pe>, MARIA DEL CARMEN EMILIA ANCAYA MARTINEZ <mancayam@ucv.edu.pe>

Estimada Dra. Helga Majó:

Previo saludo, le remito el informe respecto a la validación de los instrumentos de los estudiantes del Programa en Maestría en Administración de la Educación (docente: MARIA DEL CARMEN ANCAYA MARTINEZ).

Atte.,

Atte.,



Mitchell Alberto Alarcón Díaz |
Docente Tiempo Completo | Área de Investigación
T. +51(1)2024342 Anx. 2051 | Cel. 945807918

--

Agradeciendo su gentil atención.

Atte.



MARÍA DEL CARMEN ANCAYA MARTÍNEZ |DTC
Unidad de Posgrado | Campus Ate
T. +51(1)2024342 Anx. 8642
mancayam@ucv.edu.pe
ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-4204-1321>

INFORME DEL VALIDADOR.xlsx (10 K)

✕

PROGRAMA	ESTUDIANTE	INSTRUMENTO	OPINION Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz	OPINION Dra. María Del Carmen E. Ancaya Martínez	OBSERVACIONES
MAE	BERNAOLA GRANDEZ DE ROJAS, YULLY	FICHA TÉCNICA	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	CASTILLO ARCE, GERVIS LIZARDO	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	DE LA CRUZ RUDAS, SHARMILA BEATRIZ	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	GAMBOA CASTILLO, EPIFANIA	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	HEREDIA CAJAVILCA, ELVA IZCHEL	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	HUALLPA EDUARDO, YANET	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	PEÑA ESPINOZA, FIORELLA	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	PORRAS MENDIZABAL, FANNY	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	QUISPE VALER, JOHNNY WILFREDO	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	REITER COCHACHI, SHAZY	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	SANDOVAL DE LA CRUZ, MIGUEL ANGEL	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	VALDIVIA LAURA, LIDIA BASILIA	FICHA TÉCNICA	APLICABLE	APLICABLE	
MAE	ZARATE COZ, JUDITH VIVIAN	CERTIFICADO DE VALIDEZ	APLICABLE	APLICABLE	

Anexo 6: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Fiabilidad de la primera variable CI.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido	0	.0
	Total	20	100.0

Estadística de fiabilidad de la variable CI

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,924	23

Fuente SPSS 25

Validez de contenido por expertos del instrumento comunicación interna

N°	Experto	Calificación
1	Dra. María del Carmen E. Ancaya Martinez	Aplicable
2	Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

Fiabilidad de la segunda variable CO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	90.9
	Excluido	2	9.1
	Total	22	100.0

Estadística de fiabilidad de la variable CO

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,939	23

Fuente SPSS 25

Validez de contenido por expertos del instrumento clima organizacional

N°	Experto	Calificación
1	Dra. María del Carmen E. Ancaya Martinez	Aplicable
2	Dr. Mitchell Alberto Alarcón Díaz	Aplicable

Fuente: Certificado de validez

Anexo 7: Matriz de datos

	VARIABLE 1: COMUNICACIÓN INTERNA																										
	COMUNICACIÓN FORMAL							COMUNICACIÓN INFORMAL							CANALES DE COMUNICACIÓN												
	Ins1	Ins2	Ins3	Ins4	Ins5	Ins6	Ins7	Ins8	Ins9	Ins10	Ins11	Ins12	Ins13	Ins14	Ins15	Ins16	Ins17	Ins18	Ins19	Ins20	Ins21	Ins22	Ins23	Ins24	Ins25	Ins26	Ins27
1	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	1	1	1	2			
2	1	2	2	3	2	2	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	2	3	4	2	
3	3	3	2	4	3	2	3	5	3	5	3	3	5	4	3	3	5	3	3	3	3	5	5	4			
4	4	3	2	4	3	4	5	3	2	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	4			
5	2	2	1	3	2	1	3	4	5	1	2	4	2	1	3	1	4	4	2	3	3	5	3				
6	3	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	5				
7	3	4	4	4	2	3	5	1	2	5	3	3	5	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3			
8	3	3	5	2	3	3	5	4	5	4	4	3	4	5	2	5	3	3	4	2	3	4	4	3			
9	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	5	3	3	5	4				
10	2	3	4	4	4	5	3	5	3	3	3	5	5	4	3	5	4	3	3	4	2	5	5				
11	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	5			
12	5	2	1	5	3	2	1	4	3	5	3	1	3	3	5	5	2	2	4	4	4	4	4				
13	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	2	2	3	3			
14	4	3	3	3	3	3	2	2	3	5	3	5	4	1	1	3	3	4	4	5	5	5	4				
15	3	4	2	4	5	2	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	5	3	3	4	5	5				
16	3	5	3	4	2	4	4	5	3	4	4	5	3	5	5	3	3	1	4	5	4	4	5				
17	4	3	4	2	4	3	5	3	5	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4				
18	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4				
19	4	4	3	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	2	1	3	4	4	2	4	4	2	4				
20	3	4	1	3	3	3	2	2	3	3	4	5	4	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3				
21	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	2	3	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4				
22	3	1	2	3	2	3	2	1	5	3	3	4	4	5	2	3	4	3	1	2	3	3	3				
23	4	4	3	1	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	3	1	2	4	1	3	4	5	5				
24	3	4	4	2	3	5	3	3	5	3	4	5	3	1	3	5	3	5	5	5	5	5	5				
25	3	3	3	5	3	2	5	2	4	3	2	5	1	3	4	5	2	5	5	4	5	5	5				
26	3	3	5	3	5	3	2	4	4	4	3	4	5	2	3	4	5	3	3	5	4	5	4				
27	4	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4				
28	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	5	3	3	4	2				
29	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	4	2	4	3	3	3	4	4				
30	3	4	3	5	3	3	3	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2				
31	4	3	2	3	4	3	5	3	3	5	4	4	5	3	5	4	3	3	5	3	5	4	3				
32	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	1	3	3	4	3	4				
33	2	3	4	5	4	5	1	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4				
34	4	1	2	2	3	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	5	3	3	4	3	4				
35	3	2	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3				
36	2	5	3	5	3	3	3	2	5	3	1	3	3	3	3	5	5	3	3	3	1	2	5				
37	5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	5	4	3	3	2	5	2	3	3	2	3	3	3				
38	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	3	4	3	5	3	3				
39	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3				
40	3	2	2	3	4	2	3	1	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	4	5	5	5				
41	4	3	3	3	4	3	2	4	4	5	5	4	4	3	2	3	4	4	3	5	5	5	4				
42	3	2	4	4	4	3	4	2	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4				
43	3	3	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	3	5	3	5	4	3	4	4	4	5				
44	4	3	3	5	2	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3				
45	4	4	4	1	3	4	5	4	4	4	4	4	3	1	4	2	3	4	4	4	5	3	3				
46	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	1	3	1	2	4	4	4	4				
47	3	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5	3	5	3	5	5	4	5	2	3				
48	2	2	1	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	1	3	3	1	3	3	3	4	2	4				
49	5	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3	4	4	4	3	3	3				
50	4	3	3	2	3	3	4	2	4	4	2	3	3	2	2	3	2	4	5	5	3	3	5				
51	5	2	2	3	3	2	4	4	4	2	5	3	5	4	3	2	4	5	4	5	4	4	4				
52	4	4	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	1	1	3	3	2	2	4	3	2	2	2				
53	4	3	5	3	2	3	3	4	3	4	3	5	4	2	3	3	5	3	3	3	4	3	2				
54	4	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	5	2	4	3	3	4	3				
55	3	3	3	3	3	3	4	5	2	5	2	3	3	1	1	3	4	3	5	4	3	3	3				
56	3	2	3	2	2	2	2	1	5	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	2	3	4	3				
57	2	2	2	2	2	2	3	3	5	4	2	3	4	3	3	1	2	3	4	3	3	3	4				
58	3	3	5	3	4	4	2	2	4	2	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3	3	3				
59	3	2	1	1	1	3	3	1	3	1	3	1	2	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3				
60	2	1	3	4	2	1	2	3	3	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	3	4	3	2				

VARIABLE 3: CLIMA ORGANIZACIONAL																								
	Dimensión 1: Estrategia					Dimensión 2: Cooperación					Dimensión 3: Responsa					Dimensión 4: conflicto								
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	4	2	1	1	3	1	3	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	2	1	4	1	3	1	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	3	2	2
3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2
4	2	5	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	5	4	2	2
5	3	4	3	3	2	3	3	4	5	3	4	3	1	4	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
7	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	1	2	4	4
9	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	5	3	2	1	3	3	4	3	4	4
10	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	2	1	3	3	3	3
11	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	1	4	3	3	4	1	1	1	1	1	3	2	2
12	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4
13	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	1	2	2	2	2
14	4	5	4	4	4	2	4	3	3	2	1	3	3	5	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4
15	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2
16	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3
17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
18	3	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3
19	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2
20	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	1	1	2	2	1	4
21	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
22	4	4	4	5	4	3	2	1	3	2	4	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2
23	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
24	4	5	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	2	2
25	5	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2
26	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
27	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	2	1	1	2	2	3	2	4	1	1	1	3	3
28	4	4	4	5	5	2	2	3	2	5	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2
29	4	5	4	4	4	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
30	3	3	3	4	3	2	5	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	1	3	2	2
31	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	1	1	2	2	2
32	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	2	3	2	2	2
33	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2
34	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4
35	4	5	4	4	4	1	2	3	3	3	5	3	2	2	2	3	3	1	4	3	5	3	2	2
36	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	1	3	3
37	3	4	3	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
38	4	4	4	4	5	2	2	3	2	1	2	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4
39	3	3	3	3	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	4	2	2	3	1	2	1	4
40	3	3	3	3	4	2	2	1	2	1	4	3	3	4	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3
41	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	2	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4
42	4	4	4	4	5	3	4	4	2	5	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	1	4
43	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
44	4	4	4	4	5	1	2	1	5	5	3	3	3	3	3	1	4	3	3	2	2	2	3	3
45	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	1	4
46	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	2	1	2	2
47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	1	3	3	2	3	2	2	2
48	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3
50	5	4	4	4	4	1	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
51	4	4	5	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2
52	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	3	3
53	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
54	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	2	3	2	2	2
55	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2
56	4	5	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	1	5	5	1	1	4	2	1	2	4	4	4
57	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	1	2	2
58	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	2
59	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2
60	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	4

Anexo 8: Estadística descriptiva

Resultados descriptivos de la V1 comunicación interna.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	7	11.7	11.7	11.7
	REGULAR	20	33.3	33.3	45.0
	ADECUADO	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: spss v. 25.

Resultados descriptivos de la D1 V1 comunicación formal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	10	16.7	16.7	16.7
	REGULAR	16	26.7	26.7	43.3
	ADECUADO	34	56.7	56.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: spss v. 25.

Resultados descriptivos de la D2 V1 comunicación informal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	6	10.0	10.0	10.0
	REGULAR	25	41.7	41.7	51.7
	ADECUADO	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: spss v. 25.

Resultados descriptivos de la D3 V1 canales de comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	5	8.3	8.3	8.3
	REGULAR	28	46.7	46.7	55.0
	ADECUADO	27	45.0	45.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: spss v. 25.

Resultados descriptivos de la V2 clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	7	11.7	11.7	11.7
	REGULAR	25	41.7	41.7	53.3
	ADECUADO	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: spss v. 25.

Resultados descriptivos de la DI VI estructura

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	3	5.0	5.0	5.0
	REGULAR	13	21.7	21.7	26.7
	ADECUADO	44	73.3	73.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: spss v. 25.

Resultados descriptivos de la D2 VI cooperación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	10	16.7	16.7	16.7
	REGULAR	14	23.3	23.3	40.0
	ADECUADO	36	60.0	60.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: spss v. 25.

Resultados descriptivos de la D3 VI recompensa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INADECUADO	7	11.7	11.7	11.7
	REGULAR	27	45.0	45.0	56.7
	ADECUADO	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Fuente: spss v. 25.